



Citoyenneté et  
Immigration Canada

Citizenship and  
Immigration Canada

# Évaluation du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)

Division de l'évaluation

Août 2010



Canada

Remerciements

Le présent rapport a été préparé avec l'aide de la société Ference Weicker & Company Ltd.

Ci4-54/2010F-PDF

978-1-100-95994-8

## Table des matières

Sommaire .....	1
Objectif de l'évaluation .....	1
Programme des travailleurs qualifiés (fédéral).....	1
Principaux résultats et conclusions .....	2
Évaluation du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) – Réponse de la direction .....	7
1. Introduction.....	13
1.1. Objet.....	13
1.2. Méthodologie de l'évaluation .....	14
1.3. Forces et limites de l'évaluation .....	17
2. Contexte et description du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) .....	20
2.1. Immigration au Canada.....	20
2.2. Objectifs de la LIPR .....	22
2.3. Contexte précédant et suivant l'adoption de la LIPR .....	22
2.4. Évaluation des demandes de travailleurs qualifiés sous la LIPR .....	23
2.5. Profil des TQF .....	25
3. Résultats de l'évaluation .....	27
3.1. Besoin et pertinence du programme.....	27
3.2. Résultats économiques des travailleurs qualifiés (fédéral).....	31
3.3. LIPR – une nouvelle méthode de sélection des TQF .....	36
3.4. Offre d'emploi réservé.....	39
3.5. Mobilité des travailleurs qualifiés (fédéral).....	44
3.6. Efficacité des facteurs de sélection du PTQF .....	48
3.7. Traitement des demandes au titre du PTQF .....	56
3.8. Autres répercussions du Programme .....	65
4. Conclusions.....	68
Appendice A : Profil des travailleurs qualifiés (fédéral) qui ont répondu au sondage .....	73
Appendice B : Modèle logique du PTQF .....	77
Appendice C : Comparaison du système de sélection du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) du Canada à celui d'autres programmes similaires, en 2009 .....	79
Appendice D : Résultats de l'analyse de régression fondée sur la BDIM — Incidence du régime et des facteurs de sélection sur le revenu d'emploi des travailleurs qualifiés (fédéral).....	87
Analyse des répercussions de la LIPR .....	87
Analyse de l'incidence des facteurs de sélection.....	90
5. Liste des acronymes utilisés .....	95

## Liste des tableaux

Tableau 1-1 :	Sommaire de la participation des informateurs principaux à l'évaluation .....	15
Tableau 2-1 :	Facteurs de sélection s'appliquant aux travailleurs qualifiés selon la LIPR.....	23
Tableau 2-2 :	TQF sélectionnés sous chaque régime, par année d'arrivée .....	25
Tableau 3-1 :	Résidents permanents du volet économique, selon l'année d'arrivée et la catégorie .....	30
Tableau 3-2 :	Revenu d'emploi des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) qui sont arrivés au Canada entre 2002 et 2005.....	38
Tableau 3-3 :	Pourcentage de travailleurs qualifiés établis en 2004 qui ont déclaré revenu d'emploi, des prestations d'assurance-emploi et des prestations d'aide sociale .....	39
Tableau 3-4 :	Nombre de demandes avec offre d'emploi réservé reçues à Hong Kong .....	44
Tableau 3-5 :	Taux d'émigration des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) pour l'année d'imposition 2006 .....	45
Tableau 3-6 :	Migration interprovinciale (%) des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) arrivés au Canada entre 2002 et 2005 .....	46
Tableau 3-7 :	Statistiques sommaires sur la migration interprovinciale des TQF (ancien régime et LIPR) en 2006 .....	47
Tableau 3-8 :	Pourcentage de points alloué par les pays et facteurs de sélection .....	55
Tableau 3-9 :	Facteurs de sélection et mode d'attribution des points sous la LIPR et l'ancien régime .....	57
Tableau 3-10 :	Délais de traitement des demandes des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) [en mois].....	58
Tableau 3-11 :	Délais de traitement dans les missions visitées .....	59
Tableau 3-12 :	Taux d'acceptation des demandes des TQF sous la LIPR au fil du temps .....	60
Appendice A-1 :	Nombre d'années d'études complétées .....	73
Appendice A-2 :	Province de destination .....	73
Appendice A-3 :	Sexe .....	73
Appendice A-4 :	Pays de citoyenneté .....	74
Appendice A-5 :	Niveau d'études.....	74
Appendice A-6 :	Âge à l'arrivée .....	74
Appendice A-7 :	Comparaison des âges maximum, minimum et moyen.....	75
Appendice A-8 :	État matrimonial .....	75
Appendice A-9 :	Langue maternelle.....	75
Appendice A-10 :	Langues officielles .....	75
Appendice D-1 :	Régression linéaire du revenu d'emploi (excluant l'année d'arrivée).....	88
Appendice D-2 :	Régression linéaire du logarithme du revenu d'emploi (excluant l'année d'arrivée) .....	89
Appendice D-3 :	Régression linéaire du logarithme du revenu d'emploi en 2006 (excluant la cohorte de 2006) – cas sélectionnés sous la LIPR .....	91
Appendice D-4 :	Régression linéaire du logarithme du revenu d'emploi en 2006 (excluant la cohorte de 2006) – cas sélectionnés sous l'ancien régime .....	93

## Liste des figures

Figure 2-1 :	Nombre d'immigrants admis au Canada de 2002 à 2008 (en milliers) .....	21
Figure 2-2 :	TQF admis au Canada de 2002 à 2008, par niveau de compétence envisagé .....	21
Figure 3-1 :	Besoin du programme .....	27
Figure 3-2 :	Revenu moyen d'emploi des candidats des provinces et des travailleurs qualifiés (fédéral) admis en 2004.....	30
Figure 3-3 :	Pourcentage de TQF ayant déclaré un revenu d'emploi ou de travail autonome .....	31
Figure 3-4 :	Revenu moyen d'emploi, TQF sélectionnés en vertu de la LIPR .....	32
Figure 3-5 :	Accès au premier emploi.....	33
Figure 3-6 :	Travailleurs qualifiés (fédéral) occupant un emploi au fil du temps depuis l'arrivée .....	33
Figure 3-7 :	Revenu moyen des TQF ayant occupé plusieurs emplois à temps plein .....	34
Figure 3-8 :	Travailleurs qualifiés ayant une OER (ancien régime et LIPR) .....	40
Figure 3-9 :	Revenu d'emploi des travailleurs qualifiés selon qu'ils avaient ou non un emploi réservé .....	40
Figure 3-10 :	Efficacité de la méthode de sélection appliquée sous la LIPR .....	50
Figure 3-11 :	Adéquation des nouveaux facteurs de sélection .....	51
Figure 3-12 :	Rendement du PTQF au regard de ses objectifs .....	58
Figure 3-13 :	Volume de nouvelles demandes de TQF – tous les bureaux à l'étranger .....	59
Figure 3-14 :	Satisfaction des TQF à l'égard du programme.....	62
Figure 3-15 :	Réussite du PTQF par rapport à certains aspects du traitement (évaluation par la SCCI et L'ABC).....	63
Figure 3-16 :	Réussite du PTQF par rapport à certains aspects du traitement (évaluation de CIC, N = 8).....	64
Figure 3-17 :	Nombre de travailleurs qualifiés (fédéral) et de candidats des provinces admis au Canada de 2003 à 2008 .....	65
Figure 3-18 :	Délai de traitement médian des programmes économiques en 2008 (en mois).....	66



---

## SOMMAIRE

### Objectif de l'évaluation

L'évaluation du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) [PTQF], qui s'est appuyée sur une série de thèmes et de questions concernant la pertinence, la conception, la mise en œuvre et les résultats du Programme, couvre la période de 2002 à 2008, soit la période comprise entre l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et de son règlement d'application, et la mise en œuvre des instructions ministérielles (en 2008). L'évaluation visait plus précisément à vérifier :

- la conception et la mise en œuvre du Programme, y compris l'efficacité, l'uniformité et la transparence du processus de sélection;
- les retombées du Programme à ce jour par rapport aux niveaux de résultats immédiats et intermédiaires, y compris l'établissement économique des travailleurs qualifiés.

Compte tenu de la complexité du PTQF, plusieurs méthodes et sources de données ont été utilisées aux fins de l'évaluation. Les données qui ont été recueillies et analysées dans le cadre de cet exercice proviennent de différentes sources primaires (p. ex. entrevues, sondages et groupes de discussion) et secondaires (examen de documents, recension des écrits et analyse des bases de données du gouvernement fédéral – Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration [STIDI], Système de soutien des opérations des bureaux locaux [SSOBL] et Banque de données longitudinales sur les immigrants [BDIM]).

### Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)

Le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) s'inscrit dans la stratégie d'immigration du Canada, qui prévoit la sélection des résidents permanents en fonction de leur capacité à s'établir économiquement au Canada. Par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR), le 28 juin 2002, le système de sélection des travailleurs qualifiés a été modifié de façon à répondre aux besoins d'un marché du travail dynamique dans une économie mondiale axée sur le savoir. S'appuyant sur un système de pointage objectif et transparent, le nouveau Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) sélectionne plus efficacement des immigrants ayant la capacité de réussir leur établissement économique au Canada. Le Programme a été modifié dans le but<sup>1</sup> :

- d'améliorer le taux de réussite économique des travailleurs qualifiés immigrants;
- de maintenir la quantité de travailleurs qualifiés immigrants;
- d'améliorer la transparence du processus de sélection.

Les étrangers qui souhaitent venir au Canada à titre de travailleurs qualifiés (fédéral) doivent satisfaire aux exigences minimales du Programme<sup>2</sup>. Les demandes satisfaisant aux exigences minimales sont ensuite examinées au regard de six facteurs de sélection : (i) expérience

---

<sup>1</sup> Gazette du Canada, *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, vol. 135, n° 50 — 15 décembre 2001

<sup>2</sup> Sous le régime de la LIPR, le demandeur doit satisfaire aux exigences minimales suivantes : avoir accumulé au moins une année continue d'expérience de travail rémunérée à temps plein, ou l'équivalent s'il travaille à temps partiel de façon continue, au cours des dix années qui ont précédé la demande, dans une profession appartenant au genre de compétence 0 ou aux niveaux de compétences A ou B de la *Classification nationale des professions*. Le demandeur doit également avoir accompli l'ensemble des tâches figurant dans l'énoncé principal établi pour la profession (ou les professions) dans les descriptions de cette classification; avoir exercé une partie appréciable des fonctions principales de la profession figurant dans les descriptions des professions de cette classification, notamment toutes les fonctions essentielles [R75(2)].

---

professionnelle; (ii) études; (iii) compétence dans les langues officielles; (iv) âge; (v) emploi réservé; (vi) capacité d'adaptation; ce dernier facteur englobe divers critères (offre d'emploi réservé, études de l'époux ou du conjoint de fait, parenté au Canada, études postsecondaires et travail antérieurs au Canada). Un visa de résident permanent est délivré en vertu du PTQF au demandeur qui obtient le « nombre minimum de points » ou la « note de passage » établie par le ministre. La note de passage, actuellement de 67 points<sup>3</sup>, a été modifiée pour la dernière fois le 18 septembre 2003.

## Principaux résultats et conclusions

Suivent les principaux résultats et conclusions découlant de l'évaluation.

### **A. Tous les groupes d'intervenants reconnaissent un besoin fort et continu envers le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral).**

Les personnes interviewées ont attribué le besoin envers ce programme à l'importance des travailleurs qualifiés pour l'économie, et à la présence d'une pénurie de main-d'œuvre spécialisée engendrée par la croissance économique et le taux accru de départs à la retraite attribuable au vieillissement de la population (même si les données économiques ne révèlent pas de pénurie généralisée). Les répondants estiment que le PTQF correspond aux priorités du Ministère et du gouvernement en ce sens qu'il aide à stimuler l'économie et le marché du travail du Canada, à maintenir une main-d'œuvre stable et à rendre le pays plus fort et plus concurrentiel. Ils croient également que le Programme cible les besoins en travailleurs hautement qualifiés à court et à long termes en plus de contribuer aux objectifs généraux du Canada en matière d'immigration. Les intervenants suggèrent que, du fait qu'ils ciblent des groupes de travailleurs différents et répondent à des besoins économiques différents, le Programme des candidats des provinces (PCP) et la catégorie de l'expérience canadienne (CEC) complètent, plutôt que dupliquent le PTQF.

### **B. Les résultats de l'analyse des données de la BDIM et des sondages auprès des TQF montrent que les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR s'établissent économiquement et répondent aux besoins des employeurs.**

Par rapport aux indicateurs économiques, l'analyse de la BDIM révèle que 89 % des TQF étaient employés ou travailleurs autonomes trois ans après l'arrivée. De plus, le revenu d'emploi pour ce groupe augmente avec le temps.

Quatre-vingt-quinze pour cent des employeurs ayant répondu au sondage aux fins de l'évaluation ont indiqué que les travailleurs qualifiés (fédéral) répondent à leurs attentes ou les surpassent. Par ailleurs, la plupart (63 %) ont dit avoir eu de la difficulté à doter le poste pour lequel ils ont finalement embauché un travailleur qualifié immigrant.

### **C. L'adoption en 2002 de nouveaux facteurs de sélection pour le PTQF a amélioré la performance économique des TQF et est appuyée par les interviewés en général.**

Selon les données de la BDIM, le revenu moyen d'emploi des travailleurs qualifiés (fédéral) sélectionnés en vertu de la LIPR est supérieur à celui de leurs homologues sélectionnés sous l'ancien régime (*Loi sur l'immigration*). Pour la cohorte de 2004 par exemple, le revenu d'emploi du premier groupe est passé de 40 100 \$ pour la première année suivant l'établissement à 47 500 \$ un an plus tard, tandis que celui des TQF sélectionnés sous l'ancien régime a augmenté de

---

<sup>3</sup> Entre le 28 juin 2002 et le 18 septembre 2003, la note de passage était fixée à 75 points.



---

24 300 à 31 300 \$ pendant la même période. De plus, le pourcentage de travailleurs qualifiés immigrants déclarant un montant de prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale a diminué depuis l'entrée en vigueur de la LIPR. L'analyse de régression sur les revenus des TQF confirme l'incidence marquée du régime de sélection sur le niveau de revenu. Comparativement à ceux de l'ancien régime, les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR gagnent un revenu significativement plus élevé.

**D. Les travailleurs qualifiés ayant un emploi réservé gagnent significativement plus que leurs homologues sans offre d'emploi réservé (OER). L'intégrité des OER dans leur forme actuelle suscite toutefois des préoccupations dans certains bureaux canadiens des visas à l'étranger.**

Les données de la BDIM montrent que les travailleurs qualifiés détenant une OER gagnaient en moyenne 79 200 \$ trois ans après l'arrivée, un revenu beaucoup plus élevé que celui gagné par les travailleurs qualifiés sans emploi réservé (44 200 \$). Les résultats du sondage auprès des clients appuient ce constat. Par ailleurs, le sondage révèle que les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR qui ont une OER sont plus susceptibles de travailler toujours pour le premier employeur au Canada.

Dans les études de cas, certains agents des bureaux canadiens des visas à l'étranger (BCVE) ont exprimé de sérieuses préoccupations quant au niveau de fraude associé aux OER et à l'effort requis pour vérifier la validité des offres d'emploi. Les fraudes les plus courantes seraient des offres d'emploi provenant d'employeurs inexistantes, des postes fictifs incompatibles avec la nature de l'entreprise ou des activités commerciales, des offres de complaisance faites par des amis ou des membres de la famille et des offres authentiques s'accompagnant d'une description de tâches exagérée.

**E. D'après les données sur les délais de traitement, la LIPR aide à réduire le délai associé à la décision de sélection et à la décision finale. Ce gain est cependant en grande partie annulé par l'augmentation du temps requis pour effectuer la présélection, le volume de nouvelles demandes surpassant la capacité de traitement. Le système modifié est néanmoins plus transparent, plus objectif et plus facile à comprendre.**

Bien que les règles régissant le PTQF visent à accroître l'objectivité, la transparence et l'efficacité du processus de sélection des travailleurs qualifiés, le délai de traitement est toujours long et l'arriéré a augmenté. Le délai de traitement moyen a augmenté de trois mois (passant de 20 mois sous l'ancien régime à 23 mois sous la LIPR, en moyenne). La diminution du temps requis pour la sélection et la décision finale a été presque entièrement annulée par l'augmentation du temps nécessaire pour la présélection (l'examen initial des demandes a été retardé par le grand nombre de dossiers en attente et par des priorités concurrentes).

L'augmentation de l'arriéré est attribuable à divers facteurs, les principaux étant énumérés ci-dessous :

- Litiges. L'évaluation hybride d'un certain nombre de demandes après l'entrée en vigueur de la LIPR a causé des retards dans le traitement des demandes (le délai de traitement moyen est passé de 20 mois sous l'ancien régime à 55 mois sous le régime d'évaluation hybride).
- Priorités concurrentes et réduction du nombre de visas à délivrer. De 2002 à 2008, l'objectif minimum établi pour le PTQF a diminué de quelque 116 000 à 67 000 visas à délivrer. Les demandes reçues en vertu du PCP, du programme des travailleurs qualifiés du

---

Québec et des instructions ministérielles sont traitées en priorité dans la catégorie économique, ce qui limite souvent la capacité de traiter les demandes reçues avant l'entrée en vigueur des instructions ministérielles. La réduction du nombre de visas à délivrer dans le cadre du PTQF limite la capacité des bureaux des visas à l'étranger de réduire l'arriéré.

- Risque de fraude. La fraude est courante dans les bureaux canadiens des visas à l'étranger qui ont été visités, et il s'agit d'une grande préoccupation pour les agents des visas. Certaines régions sont particulièrement touchées par la fraude, comme en témoigne, notamment, la variation du taux d'approbation entre les différents bureaux des visas. Dans certains cas, il peut falloir plus de temps pour traiter une demande.
- Accès limité à des ressources et outils efficaces. Vu le manque d'outils uniformisés pour appuyer l'évaluation de la compétence linguistique, des études et de l'expérience de travail, il est très difficile d'assurer un traitement uniforme, fiable et rapide des demandes.
- Volume élevé de nouvelles demandes. Le volume de demandes a fait un bond en 2001, avant l'entrée en vigueur de la LIPR, puis à nouveau en 2004, lorsque la note de passage a été abaissée de 75 à 67.
- Rajustement de la note de passage. Alors que la conception du Programme prévoyait un réajustement périodique de la note de passage en fonction du volume de demandes, aucun changement n'y a été apporté depuis 2003. Le volume de nouvelles demandes est donc demeuré élevé puisqu'un grand nombre de demandeurs sont devenus admissibles avec la note de passage de 67 points.

**F. La plupart des interviewés considèrent que les facteurs de sélection actuels correspondent aux objectifs du Programme, mais beaucoup ont suggéré des améliorations à l'égard du processus d'évaluation et du nombre de points alloués sous certains facteurs.**

Les données de la BDIM montrent que les facteurs de sélection constituent un outil efficace pour prédire la performance économique. En particulier, les résultats économiques des TQF seraient étroitement liés au fait d'avoir une OER, à la compétence en langues officielles ainsi qu'à l'expérience de travail acquise au Canada avant l'obtention du statut de résident permanent. L'âge, les études, l'expérience de travail, et les études du conjoint, entre autres, ont un effet positif sur le revenu d'emploi. La présence de parents au Canada et le fait d'avoir étudié au Canada pendant au moins deux ans sont les deux seuls facteurs de sélection à avoir un effet négatif sur le revenu.

Les participants aux entrevues, le personnel des bureaux canadiens des visas à l'étranger ainsi que des études menées sur des programmes similaires suggèrent de considérer les aspects suivants afin d'améliorer le PTQF : imposer un test linguistique obligatoire et accorder davantage d'importance à la maîtrise entière d'au moins une des deux langues officielles; privilégier les travailleurs qualifiés qui sont jeunes; établir des équivalences scolaires et exiger la reconnaissance des titres de compétences dans les professions réglementées; examiner les critères d'adaptabilité, surtout en ce qui concerne l'attribution de points pour une OER sous deux facteurs différents, les études du conjoint et la définition de « parenté au Canada ».

---

**G. La plupart des gouvernements provinciaux préfèrent le PCP en raison de sa capacité perçue à répondre aux besoins et aux priorités des provinces. Vu la croissance que connaît le PCP ces dernières années, les niveaux du PTQF ont été réduits pour que CIC puisse respecter son plan d'immigration annuel.**

La plupart des gouvernements provinciaux préfèrent le PCP, auquel ils attribuent des avantages tels qu'une plus grande capacité à répondre aux besoins immédiats en main-d'œuvre et aux priorités provinciales, la capacité d'attirer des travailleurs souhaitant s'établir en dehors des grands centres urbains et des délais de traitement plus courts.

Fort du soutien dont jouit le PCP à l'échelle provinciale, le niveau cible de visas à délivrer sous ce programme est passé de 1 500 en 2002 à 20 000 en 2008. Selon des documents officiels et les données disponibles, le niveau minimum pour le PTQF a été réduit de 116 000 à 67 000 visas durant la même période.

**H. Le profil des travailleurs qualifiés (fédéral) a changé et s'est diversifié depuis l'entrée en vigueur de la LIPR.**

Sous l'effet des modifications apportées au règlement d'application et aux facteurs de sélection, les caractéristiques des TQF ont quelque peu changé sous la LIPR : les travailleurs qualifiés sélectionnés sous le nouveau régime sont plus scolarisés et ont une meilleure connaissance des langues officielles. Les pays sources des demandeurs ont également changé, comme en témoigne la chute du taux d'admission de ressortissants d'Asie.

Même si la Chine demeure le premier pays source de demandeurs principaux au Canada, la proportion de travailleurs qualifiés originaires de ce pays a reculé de 28 % sous l'ancien régime à 16 % sous la LIPR. La répartition par profession s'est également diversifiée depuis l'entrée en vigueur de la LIPR. Sous l'ancien régime, les travailleurs qualifiés souhaitaient en majorité (60 %) occuper un emploi professionnel en sciences naturelles et appliquées (CNP 21); depuis l'entrée en vigueur de la LIPR, leur proportion n'est plus que de 33 %. Une autre conséquence de la LIPR est donc la diversification du profil des TQF sélectionnés sous le nouveau régime.

**I. L'information sur les points attribués n'est pas conservée dans le STIDI pour les demandeurs dispensés d'entrevue.**

Étant donné que le STIDI a été conçu à une époque où la plupart des demandeurs étaient convoqués à une entrevue, la base de données ne contient pas les décisions de sélection pour les personnes qui n'ont pas subi d'entrevue. Aux termes du nouveau Règlement, la majorité des demandeurs n'ont pas à subir d'entrevue dans le cadre du processus de sélection, de sorte que l'information concernant la décision de sélection est perdue dans le STIDI. Il est donc difficile d'évaluer l'incidence des facteurs de sélection.

Lorsque le Système mondial de gestion des cas (SMGC) sera opérationnel, il faudrait prévoir une façon de garder cette information pour analyse ultérieure.



## ÉVALUATION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL) – RÉPONSE DE LA DIRECTION

Principale conclusion	Réponse	Mesure à prendre	Responsabilité	Date de mise en œuvre
I. Pertinence du Programme				
Il existe un besoin envers des TFQ en raison de la croissance économique et des taux croissant de départs à la retraite qui créent une pénurie de main-d'œuvre spécialisée sur le marché du travail.	CIC accepte cette conclusion. Le PTQF vise à appuyer une croissance économique durable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucune mesure n'est requise.</li> </ul>	DGI	
Le PTQF correspond aux priorités du Ministère et du gouvernement. Le Programme contribue à l'économie et au marché du travail canadiens, atténue quelques-uns des impacts des changements démographiques et aide à maintenir une main d'œuvre stable.	CIC accepte cette conclusion et continuera à surveiller les résultats des TQF, leur taux d'emploi et leur réussite sur le marché du travail canadien. Le Ministère apportera ensuite, en temps opportun, des modifications afin que le Programme continue d'appuyer les priorités du Ministère et du gouvernement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En juin 2010, les ministres fédéral-provinciaux-territoriaux (FPT) responsables de l'immigration ont approuvé la Vision commune FPT de l'immigration au Canada et ont convenu de poursuivre les discussions au sujet d'un plan pluriannuel d'immigration.</li> <li>Dans le cadre des discussions FPT prévues en 2010 sur la détermination d'objectifs communs pour l'immigration, CIC appuiera l'admission d'un nombre important et soutenu de TQF à la lumière des données probantes sur les contributions et les résultats positifs des immigrants de cette catégorie.</li> </ul>	DGI	2012
II. Conception et mise en œuvre du Programme				
Les facteurs de sélection modifiés rendent le système plus transparent, plus objectif et plus facile à comprendre pour les demandeurs.	CIC accepte cette conclusion. La refonte du PTQF sous la LIPR visait à rendre le Programme plus transparent, plus objectif et plus facile à comprendre. CIC continue d'évaluer les résultats du PTQF et, au besoin, apportera les améliorations nécessaires pour que le Programme continue de satisfaire à ces normes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La refonte du Programme permet à CIC de simplifier l'information offerte aux clients. Par l'emploi de facteurs objectifs et transparents, CIC peut faire encore plus en offrant aux immigrants éventuels des outils qui aident à mieux évaluer les chances de réussite.</li> <li>CIC continuera d'enrichir la gamme existante d'outils d'autoévaluation en y ajoutant un nouvel outil pour aider les immigrants éventuels à déterminer la catégorie d'immigration qui convient le mieux à leur situation et les conditions d'admissibilité à remplir. Il s'agit d'un complément aux outils d'autoévaluation existants pour les TQF.</li> <li>Nous instaurons aussi des paliers de décision plus axés sur le risque et espérons que les facteurs objectifs permettront une prise de décision plus centralisée (mise à l'essai prévue au cours des 24 prochains mois au</li> </ul>	DGI / DGGOC  BIS / Communications  BIS / DGGOC / DGTC	2011  2012

Principale conclusion	Réponse	Mesure à prendre	Responsabilité	Date de mise en œuvre
		Bureau de réception centralisée des demandes à Sydney).		
Des améliorations pourraient être apportées en ce qui a trait au processus d'évaluation et au nombre de points alloués sous certains facteurs. Pour améliorer le PTQF, il est proposé :  (i) d'exiger une évaluation linguistique officielle;  (ii) de sélectionner des travailleurs qualifiés plus jeunes;  (iii) d'instaurer des équivalences scolaires et la reconnaissance des titres de compétences pour les professions réglementées;  (iv) de revoir les critères liés à la capacité d'adaptation, surtout en ce qui concerne l'attribution de points pour une OER sous deux facteurs différents, les études du conjoint et la parenté au Canada.	CIC accepte cette conclusion et continuera de mener des études sur des pratiques exemplaires à l'échelle internationale pour s'assurer que notre système de sélection atteint ses objectifs d'une manière efficace et efficace.  CIC a déjà publié des instructions ministérielles (IM) exigeant la présentation des résultats d'une évaluation linguistique par un tiers; le demandeur n'a donc plus la possibilité de présenter d'autres éléments de preuve écrits, ce qui accroît la fiabilité, la transparence et l'efficacité du processus d'évaluation linguistique.  Pour garantir la mise en place de voies claires vers la reconnaissance des titres de compétences et l'intégration sur le marché du travail, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées ont amorcé la mise en œuvre du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (le Cadre), annoncé le 30 novembre 2009.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIC prévoit tenir des consultations à l'automne 2010 sur d'éventuelles modifications aux facteurs de sélection du PTQF.</li> <li>• CIC a entrepris des démarches en vue d'enchâsser dans le Règlement l'obligation de soumettre les résultats d'une évaluation linguistique par un tiers.</li> <li>• Le Cadre prévoit la désignation de dix professions réglementées d'ici 31 décembre 2010, et six autres professions devraient s'ajouter d'ici 2012.</li> <li>• Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) de CIC est l'organisme fédéral responsable des initiatives de RTCE à l'étranger qui offrent aux immigrants éventuels un soutien préalable à l'arrivée. Le 1er avril 2010, le BORTCE a signé une entente de contribution de trois ans avec l'Association des collèges communautaires du Canada qui prévoit la prestation à l'étranger de services d'orientation en personne à compter de l'automne 2010.</li> <li>• Une fois que des processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences seront établis au Canada conformément aux quatre principes énoncés dans le Cadre, CIC pourra commencer à examiner la faisabilité de transférer cette fonction à l'étranger</li> </ul>	DGI  DGI  BORTCE  BORTCE   DGI / BORTCE	Octobre 2010   Publication en février 2011  Décembre 2010 2012   Octobre 2010
Le PTQF est souvent la cible de fraude dans les bureaux canadiens des visas à l'étranger (BCVE) qui ont été visités aux fins de l'évaluation. Certaines régions sont plus touchées, comme en témoigne l'écart dans les taux d'approbation des différents bureaux des visas. Dans ces régions particulières, les bureaux ont besoin de plus de temps pour déterminer la	CIC est conscient de l'ampleur du problème et prend les mesures nécessaires pour en atténuer la fréquence, l'incidence et la portée.  Le Ministère emploie différents moyens pour atténuer la fraude. Par exemple, une formation approfondie est offerte aux agents des visas et des agents d'intégrité des mouvements migratoires (AIMM) sont mis en poste, en coopération avec l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). CIC effectue également une évaluation continue des risques et mène d'autres activités de détection de la fraude, dont des vérifications sur place, des	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Ministère finalise un cadre d'assurance de la qualité qui appuiera la transition vers un modèle simplifié de prise de décision axé sur le risque.</li> <li>• Les initiatives ont pour objectif de mieux sensibiliser tous les secteurs d'activité au risque de fraude et d'élaborer des outils pour appuyer les efforts intégrés de lutte antifraude.</li> <li>• La mise en œuvre du SMGC permettra de recueillir des données plus pertinentes sur la vérification des documents et la fraude, et d'élaborer un meilleur modèle de coûts pour cette activité. Une partie du financement</li> </ul>	DGGOC  DGGOC  SMGC / DGGOC	AQ : T4-2010  2011-2012  2011-2012

Principale conclusion	Réponse	Mesure à prendre	Responsabilité	Date de mise en œuvre
légitimité de la demande, et leur taux d'approbation est également plus faible.	enquêtes de suivi, la vérification de documents, etc.	proviendra de la réaffectation de ressources des dossiers à faible risque aux secteurs de programme où le taux de fraude est élevé.		
L'information sur les points attribués est supprimée dans le STIDI pour les demandeurs dispensés de l'entrevue. Il est donc difficile d'évaluer l'incidence des facteurs de sélection.	CIC accepte cette conclusion.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIC est à mettre en place un nouveau système de traitement, le Système mondial de gestion des cas (SMGC), qui sera entièrement opérationnel d'ici la fin de mars 2011.</li> <li>• Le problème de suppression de données n'existera pas dans le SMGC.</li> <li>• Les bureaux à l'étranger traiteront les nouveaux dossiers dans le SMGC et termineront le traitement des cas existants dans le STIDI. La durée de la transition complète au SMGC variera selon le bureau.</li> <li>• Le STIDI sera éliminé graduellement après la mise en œuvre complète du SMGC.</li> </ul>	SMGC / BCVE	SMGC T1 - 2011  Retrait graduel du STIDI (à déterminer)
III. Résultats du Programme				
Le régime de sélection de la LIPR a une incidence marquée sur le niveau de revenu des TQF. Le revenu des travailleurs qualifiés a considérablement augmenté sous la LIPR par rapport à l'ancien régime.	CIC accepte cette conclusion. Il continuera à surveiller les résultats des TQF demandeurs principaux, leur taux d'emploi et leur réussite sur le marché du travail canadien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune mesure n'est requise.</li> </ul>	DGI	
Les facteurs de sélection représentent un bon indicateur de performance économique. En particulier, les résultats économiques des TQF sont étroitement liés au fait d'avoir un emploi réservé ainsi qu'à la compétence dans les langues officielles et à l'expérience de travail acquise au Canada avant l'obtention de la résidence permanente.	CIC accepte cette conclusion. Il continuera à surveiller les résultats des TQF demandeurs principaux en général, ainsi que le rapport avec les facteurs de sélection de façon à prendre de meilleures décisions pour le Programme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune mesure n'est requise.</li> </ul>	DGI	



Principale conclusion	Réponse	Mesure à prendre	Responsabilité	Date de mise en œuvre
Bien que les TQF ayant un emploi réservé obtiennent de meilleurs résultats économiques que ceux qui n'en ont pas, les agents des BCVE ne sont pas favorables à l'utilisation des OER dans leur forme actuelle en raison de graves doutes quant à leur intégrité et du niveau d'effort que requiert le traitement de ces demandes.	<p>Comme les TQF ayant une OER obtiennent de meilleurs résultats économiques, CIC continuera d'utiliser ce processus malgré les risques qui y sont actuellement associés.</p> <p>CIC prend des mesures pour renforcer l'intégrité des OER étant donné les résultats supérieurs associés à ce facteur et le fait que l'utilisation frauduleuse des OER a augmenté depuis la publication des instructions ministérielles en 2008. Selon ces instructions, l'OER est essentielle lorsque l'emploi envisagé ne figure pas sur la liste des professions admissibles, et elle permet toujours l'attribution d'un nombre important de points aux demandeurs dont l'emploi envisagé figure sur la liste des professions admissibles.</p> <p>En réponse aux préoccupations qui ont été exprimées, le Ministère a tenu des consultations ciblées sur quelques options préliminaires pour renforcer l'intégrité du processus de validation des OER en 2009. Les résultats de ces consultations servent à élaborer une série de propositions approfondies pour améliorer l'intégrité du processus au Canada et appuyer les agents des visas qui effectuent les vérifications à l'étranger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des consultations sur les modifications à apporter aux facteurs de sélection dans le Règlement, y compris l'OER, se tiendront à l'automne 2010.</li> <li>Les améliorations prévues concernant l'échange de renseignements entre RHDCC, Service Canada et CIC aideront à éliminer quelques uns des problèmes liés au traitement des offres d'emploi réservé.</li> </ul>	<p>DGI</p> <p>DGI / DGGOC / RI / RHDCC / Service Canada</p>	<p>Automne 2010</p> <p>Hiver 2011</p>
Les données sur les délais de traitement montrent que la LIPR aide à réduire le délai associé à la décision de sélection et à la décision finale. Ce gain est cependant en grande annulé partie par l'augmentation du temps requis pour effectuer la présélection, le volume de demandes surpassant la capacité de traitement.	<p>CIC prend des moyens pour harmoniser le volume de demandes et la capacité de traitement.</p> <p>Il importe de souligner que l'évaluation de l'incidence des modifications réglementaires sur la simplification du traitement a été compromise par une hausse continue du volume qui a de beaucoup surpassé la capacité de traitement.</p> <p>Au cours de la dernière décennie, l'arriéré des demandes de TQF a augmenté pour diverses raisons, dont un volume de demandes plus grand que la capacité de traitement, la réduction de la note de passage pour la catégorie des TQF qui a entraîné une hausse de la demande en 2003, et l'obligation de traiter certaines demandes selon une méthode hybride en raison d'une décision judiciaire.</p> <p>Afin d'aider CIC à mieux gérer son système d'immigration, le Parlement a approuvé en 2008 des modifications à la LIPR conférant au ministre de CIC le pouvoir de publier des instructions ministérielles (IM).</p> <p>CIC a publié en novembre 2008 des IM qui lui permettent</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIC continuera de surveiller le volume de demandes de TQF, les délais de traitement et l'avancement des efforts de réduction de l'arriéré pour s'assurer que le système d'immigration répond aux besoins du marché du travail et que le Ministère réussit à atteindre son objectif d'élimination de l'arriéré associé au PTQF.</li> <li>La mise en œuvre du SMGC vient augmenter la capacité du réseau de prestation de services en permettant de réaffecter les tâches aux employés (plutôt que les employés aux tâches) d'une manière plus rentable. Les efforts déployés pour réaffecter aux activités de détection de la fraude certaines ressources à l'étranger s'occupant du traitement des demandes ordinaires ont déjà donné des résultats par rapport aux délais de traitement. Nous continuerons d'examiner la possibilité de raccourcir le délai de traitement en demandant plus d'éléments de preuve avant d'ouvrir un dossier dans nos systèmes.</li> <li>La mise en place d'une évaluation linguistique par un tiers aidera à améliorer le délai de traitement.</li> </ul>	<p>DGI / DGGOC / DGRE</p> <p>DGGOC / DGI / BIS / DGTC</p> <p>DGI</p> <p>DGI</p>	<p>En cours</p> <p>2010-2011</p> <p>Hiver 2011</p> <p>2011-2012</p>



Principale conclusion	Réponse	Mesure à prendre	Responsabilité	Date de mise en œuvre
	<p>de limiter le nombre de demandes de TQF à traiter en fonction de facteurs de sélection qui correspondent aux besoins du marché du travail canadien. CIC a ainsi réduit l'arriéré de plus de 40 % et raccourci le traitement à un délai de 6 à 12 mois.</p> <p>Durant les trois premiers mois de 2010 cependant, CIC a enregistré une hausse abrupte du nombre de nouvelles demandes et une surinscription à certaines professions énumérées dans la première série d'instructions. Pour éviter de créer un nouvel arriéré et d'allonger le délai de traitement, CIC a publié en juin 2010 de nouvelles IM modifiant la liste des professions où il existe une demande et imposant des plafonds pour chacune.</p>	<p>L'obligation de soumettre les résultats d'une évaluation linguistique effectuée par un tiers a déjà été mise en application par l'entremise des IM et sera prescrite par le Règlement à l'adoption des prochaines modifications réglementaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'autres améliorations sont envisagées, par exemple des outils pour aider les tiers à évaluer les diplômes scolaires.</li> <li>• CIC entreprendra une évaluation des instructions ministérielles.</li> </ul>	DGRE	2010-2011
Vu la croissance que connaît le PCP ces dernières années, les niveaux du PTQF ont été réduits pour que CIC puisse respecter son plan d'immigration annuel. La plupart des gouvernements provinciaux préfèrent le PCP, auquel ils attribuent des avantages tels qu'une plus grande capacité de s'adapter aux besoins immédiats en main d'œuvre et aux priorités provinciales, la capacité d'attirer des travailleurs souhaitant s'établir en dehors des grands centres urbains et les délais de traitement plus courts.	<p>CIC approuve la conclusion selon laquelle le PCP est avantageux pour les provinces et les territoires ainsi que pour leurs immigrants éventuels. Ces retombées avaient été prévues, et le PCP a été conçu pour faire complément à d'autres programmes d'immigration économique, dont le PTQF.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En consultation avec les provinces et les territoires, CIC est à élaborer un plan stratégique pour l'immigration composé de divers volets, dont l'élaboration d'une vision fédérale-provinciale-territoriale (FPT) commune pour l'immigration ainsi que d'un système de planification pluriannuelle des niveaux d'immigration.</li> <li>• La Vision commune FPT de l'immigration au Canada a été approuvée en juin 2010 par les ministres FPT responsables de l'immigration. Cette vision reconnaît les avantages économiques et sociaux de l'immigration pour tous les Canadiens, et elle guide l'élaboration et l'évaluation des programmes. La deuxième étape de l'élaboration de la vision vise la détermination d'objectifs communs et d'un plan d'action de trois à cinq ans. La planification pluriannuelle sera intégrée à cette étape dans le but de soumettre au Cabinet une proposition portant sur le lancement du premier plan d'immigration pluriannuel commun en 2012.</li> <li>• Par l'entremise du groupe de travail économique, CIC participera à des discussions multilatérales sur un cadre commun d'assurance de la qualité, en vue d'accroître la conformité des décisions de sélection à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, au Règlement et aux critères des programmes provinciaux et territoriaux.</li> <li>• CIC entreprendra une évaluation nationale du PCP à l'automne 2010, en coopération avec les provinces et les territoires. Ces instances doivent également procéder à</li> </ul>	DGI	2012
	<p>CIC continuera de travailler avec les provinces et les territoires pour s'assurer que le Programme continue d'atteindre les objectifs de toutes les régions tout en respectant la LIPR, le RIPR et les ententes pertinentes en matière d'immigration.</p>		DGI	2012
	<p>CIC continuera de travailler avec les provinces et les territoires pour s'assurer que les niveaux pluriannuels établis répondent aux besoins du PTQF et du PCP puisque ces deux programmes ciblent des besoins distincts et importants.</p>		DGI / DGRE (Évaluation seulement)	2012
				Automne 2011

Principale conclusion	Réponse	Mesure à prendre	Responsabilité	Date de mise en œuvre
		l'évaluation de leurs programmes respectifs. Les provinces et les territoires sont tenus de communiquer les résultats de leur évaluation à CIC.		
IV. Rapport coût efficacité / Solutions de rechange				
Vu le manque d'outils uniformisés pour appuyer l'évaluation des OER, de la langue, de la scolarité et de l'expérience de travail, il est très difficile d'assurer un traitement uniforme, fiable et rapide des demandes.	<p>CIC accepte cette conclusion.</p> <p>CIC prend des mesures pour accroître l'efficacité du traitement là où des outils uniformisés existent et peuvent être mis en œuvre.</p> <p>Aux termes des plus récentes instructions ministérielles, toutes les demandes présentées depuis le 26 juin 2010 doivent être accompagnées des résultats valides d'une évaluation linguistique. Cet outil aidera les agents des visas à effectuer une évaluation rapide et fiable au regard des exigences linguistiques.</p> <p>Pour ce qui est d'évaluer l'authenticité de l'expérience de travail d'un client, CIC ne connaît aucun outil uniformisé facilitant l'évaluation de ce facteur particulier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En ce qui a trait aux offres d'emploi réservé, CIC, RHDC et Service Canada travaillent ensemble à accroître l'échange de renseignements afin de réduire le chevauchement des tâches associées à ce facteur. L'échange devrait également aider à renforcer l'intégrité du processus de validation des OER.</li> <li>Concernant l'évaluation de la validité des diplômes scolaires, CIC étudie des mécanismes qui pourraient aider à accroître l'uniformité, la fiabilité et la rapidité du processus. Des outils de tiers pourraient également être intégrés au processus, sous réserve de la faisabilité opérationnelle et financière.</li> </ul>	<p>DGI / DGGOC / RI</p> <p>DGI / DGGOC / RI / BIS</p>	<p>Automne 2010</p> <p>2011-2012</p>

---

# 1. INTRODUCTION

## 1.1. Objet

Le Canada a adopté une politique exhaustive en matière d'immigration qui prévoit la sélection des immigrants au titre de plusieurs catégories : regroupement familial, immigration économique (comprend les travailleurs qualifiés, les candidats des provinces, les travailleurs indépendants, les entrepreneurs, les investisseurs et les aides familiaux résidents) et réfugiés. Depuis le 28 juin 2002, le programme d'immigration du Canada est régi par la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et son règlement d'application. Le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) [PTQF]<sup>4</sup> vise à sélectionner des résidents permanents en fonction de leur capacité à s'établir économiquement au Canada. Sont présentés ici les résultats et les conclusions de l'évaluation du PTQF pour la période de 2002 à 2008, soit la période comprise entre l'entrée en vigueur de la LIPR et la mise en œuvre des instructions ministérielles (projet de loi C-50).

L'exercice visait à évaluer la conception, la mise en œuvre et les résultats du nouveau PTQF, mis en œuvre le 28 juin 2002. L'évaluation visait plus précisément<sup>5</sup> à vérifier :

- 1) **la conception et la mise en œuvre du Programme**, y compris l'efficacité, l'uniformité et la transparence du processus de sélection;
- 2) **les retombées du Programme à ce jour** par rapport aux niveaux de résultats immédiats et intermédiaires, y compris l'établissement économique des travailleurs qualifiés.

L'évaluation s'appuie sur une série de thèmes et de questions ayant trait à la pertinence, à la conception et à la mise en œuvre du Programme, aux résultats du Programme, aux solutions de rechange, à la rentabilité et aux répercussions imprévues (voir le tableau ci-dessous).

### *Liste des thèmes et des questions d'évaluation*

<b>Pertinence</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le PTQF est-il toujours nécessaire ?</li><li>• Le PTQF correspond-il aux priorités du Ministère et de l'ensemble du gouvernement ?</li></ul>
<b>Conception et mise en œuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'exécution du programme favorise-t-elle l'entrée rapide et efficace de travailleurs qualifiés immigrants potentiels ?</li><li>• Les politiques et les directives reposent-elles sur des informations factuelles ? Favorisent-elles une sélection uniforme, efficace et transparente ?</li></ul>

---

<sup>4</sup> L'acronyme PTQF désigne le Programme des travailleurs qualifiés du volet fédéral, tandis que l'acronyme TQF renvoie aux travailleurs qualifiés du volet fédéral.

<sup>5</sup> Le modèle logique qui a été élaboré pour le PTQF énonce les activités, les extrants et les résultats du programme. Il est présenté à l'appendice III.

<b>Résultats du Programme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs immigrants qualifiés arrivent-ils à s'établir économiquement ?</li> <li>• L'approche fondée sur le capital humain est-elle la plus efficace pour maximiser les résultats économiques des travailleurs qualifiés immigrants ?</li> <li>• Les travailleurs qualifiés quittent-ils le Canada ?</li> <li>• Quelles sont les tendances en ce qui touche la migration secondaire entre les provinces des travailleurs immigrants qualifiés ?</li> <li>• Les travailleurs qualifiés qui détiennent une OER satisfont-ils aux besoins du marché du travail canadien ?</li> </ul>
<b>Solutions de rechange</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A-t-on observé ou prévu des changements sur le marché du travail canadien susceptibles d'avoir des conséquences sur la pertinence des facteurs de sélection actuels ?</li> <li>• Y a-t-il d'autres facteurs de sélection ou d'autres façons d'évaluer les facteurs actuels qui pourraient permettre d'atteindre les objectifs plus efficacement ? Y a-t-il d'autres programmes qui rencontrent ou pourraient rencontrer les objectifs du PTQF ?</li> </ul>
<b>Rentabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'administration du PTQF est-elle efficace par rapport au coût ?</li> <li>• Les ressources sont-elles utilisées efficacement ?</li> </ul>
<b>Répercussions imprévues</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure les dossiers de la transition ont-ils eu des répercussions sur le traitement des demandes de travailleurs qualifiés ?</li> <li>• Y a-t-il eu des répercussions imprévues ?</li> </ul>

## 1.2. Méthodologie de l'évaluation

Plusieurs méthodes et sources de données ont été utilisées aux fins de l'évaluation. Les données qui ont été recueillies et analysées dans le cadre de cet exercice proviennent de différentes sources primaires (p. ex. entrevues, sondages et groupes de discussion) et secondaires (examen de documents, recension des écrits et analyse des bases de données du gouvernement fédéral).

### A. Sources de données primaires

Les sources de données primaires utilisées aux fins de l'évaluation incluent des entrevues avec des informateurs principaux, des sondages auprès de TQF et de leurs employeurs, et des études de cas. La méthodologie utilisée pour chaque catégorie de données est décrite ci-dessous :

- **Entrevues avec des informateurs principaux.** Les questions posées lors de ces séances visaient à évaluer la pertinence ainsi que la conception et la mise en œuvre du Programme, ses résultats et son efficacité, les répercussions imprévues, et les solutions de rechange. Comme l'indique le tableau suivant, des entrevues ont été tenues avec 53 informateurs principaux.

**Tableau 1-1 : Sommaire de la participation des informateurs principaux à l'évaluation**

Population cible	Nombre de répondants	Type d'entrevue	Participants
Agents de programme et cadres de CIC à l'administration centrale	8	Entrevues semi-structurées tenues en personne à Ottawa en juillet 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agents de programme et cadres de CIC à l'administration centrale qui participent à la conception, à la mise en œuvre et à la gestion du Programme à l'échelle nationale.</li> </ul>
Représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada	5	Entrevues semi-structurées tenues en personne principalement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentants de RHDCC qui participent à l'approbation des offres d'emploi réservé et à la délivrance des permis de travail.</li> </ul>
Membres de la Société canadienne de consultants en immigration (SCCI)	14	Entrevues semi-structurées tenues par téléphone	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentants de la SCCI et de l'ABC qui travaillent directement avec les TQF faisant une demande au titre du Programme et qui offrent des conseils et de l'aide durant le processus de traitement des demandes au Canada et à l'étranger.</li> </ul>
Membres de l'Association du Barreau canadien (ABC)	18		
Représentants des provinces	8	Deux représentants ont fourni des commentaires écrits; les autres ont été interviewés au téléphone.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentants de l'Alberta, de l'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba, de la Colombie-Britannique et du Yukon.</li> </ul>
Total des informateurs principaux interviewés			• 53

- Sondages auprès de TQF et d'employeurs.** Un sondage téléphonique a été mené auprès de 1 500 travailleurs qualifiés qui ont été admis au Canada dans le cadre du PTQF. Un formulaire de CIC demandait aux travailleurs qualifiés immigrants leur consentement à participer à un sondage téléphonique. Le formulaire a été envoyé à un échantillon aléatoire de 30 000 travailleurs qualifiés (fédéral) sélectionnés en vertu de la LIPR et admis au Canada entre 2002 et 2008. Quelque 6 000 formulaires ont été retournés en raison d'une erreur d'adresse. Sur les 24 000 travailleurs qualifiés qui ont reçu le formulaire, 2 053 ont accepté de participer au sondage et chacun d'eux a été contacté. L'échantillon total obtenu compte 1 500 répondants. Ceux-ci ont été invités à

---

fournir des renseignements au sujet de leurs employeurs actuels ou récents, et au sujet des employeurs ayant présenté des offres d'emploi réservé (OER). Des entrevues ont été menées auprès d'un échantillon de 110 employeurs courants ou récents et de 53 employeurs ayant déjà fourni une OER à un ou plusieurs travailleurs qualifiés, qu'ils ont ultérieurement embauchés. L'entrevue avait pour objectif de recueillir les commentaires des employeurs ayant engagé des TQF concernant le besoin du Programme, le processus de demande et d'embauche de travailleurs qualifiés avec offre d'emploi réservé, les caractéristiques des travailleurs qualifiés et de leurs postes, ainsi que la satisfaction globale des employeurs à l'égard du PTQF.

- **Études de cas.** Des visites sur place ont été effectuées dans cinq bureaux canadiens des visas à l'étranger : Londres, New Delhi, Hong Kong, Port of Spain et Buffalo. Ces visites ont permis de recueillir des renseignements utiles sur la mise en œuvre du Programme, le processus de sélection, les difficultés et les pratiques exemplaires. Dans le cadre des études de cas, des entrevues ont été réalisées avec des employés des bureaux des visas (dont des médecins agréés), un groupe de discussion a été organisé dans chaque mission et un examen des documents de la mission, des données et d'un échantillon de dossiers de TQF a été fait. Des entrevues ont également été réalisées avec des intervenants de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) et de la GRC, des représentants du Projet canadien d'intégration des immigrants à New Delhi et à Hong Kong, un représentant du NARIC (Londres) et des employés du British Council. Des entrevues avec des demandeurs, tenues par des agents des visas dans le cadre du processus de demande, ont été observées. Au total, 83 employés de bureaux des visas et intervenants ont été interviewés (huit cadres, 55 agents des visas et 20 intervenants), 73 dossiers de clients ont été examinés et huit entrevues avec des clients ont été observées.

## **B. Sources de données secondaires**

Les sources de données secondaires utilisées aux fins de l'évaluation incluent l'examen de documents, une recension des écrits et une analyse de données statistiques provenant du Système de soutien des opérations des bureaux locaux (SSOBL), du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration (STIDI) et de la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM). Ces sources sont décrites ci-dessous :

- **Examen de documents.** Dans le cadre de cet exercice, une attention particulière a été accordée à la collecte de renseignements qui permettraient d'évaluer la pertinence du Programme ainsi que le processus de sélection et de traitement des demandes. L'échantillon de documents examinés comprend des guides opérationnels, des directives de missions, des notes d'information, des rapports d'étape, financiers, statistiques et annuels, des documents de politique, des profils opérationnels, des notes de réunions concernant le Programme, et des documents relatifs aux processus et procédures.
- **Recension des écrits.** Diverses études s'intéressant aux travailleurs qualifiés immigrants au Canada et dans d'autres pays ont été examinées dans le but d'obtenir des renseignements et des données probantes sur d'autres méthodes de sélection et de traitement des demandes de travailleurs qualifiés. Une analyse comparative a été réalisée sur des programmes similaires existant en Australie et en Nouvelle-Zélande. Le processus de sélection des travailleurs qualifiés du Québec, qui est administré par la province, a également été examiné. La recension des écrits a permis de recueillir des

---

données probantes sur la réussite économique des immigrants, sur l'évolution du marché du travail et sur l'adéquation du système de sélection existant.

- **Analyse des données statistiques du STIDI et du SSOBL.** La base de données du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration (STIDI) contient des renseignements sur toutes les demandes d'immigration qui sont présentées à CIC et sur les points accordés aux demandeurs pour chacun des facteurs de sélection du PTQF (voir la section 1.3 pour connaître les limites des données). Le Système de soutien des opérations des bureaux locaux (SSOBL) contient des renseignements sur les immigrants qui sont admis au Canada. L'analyse de ces deux bases de données a permis de colliger de l'information sur la conception et la mise en œuvre du Programme, y compris sur l'admission rapide et efficace de travailleurs qualifiés immigrants (STIDI), et d'établir le profil des immigrants admis (SSOBL).
- **Analyse des données statistiques de la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM)<sup>6</sup>.** Dans la BDIM, les dossiers administratifs sur l'immigration et l'imposition sont combinés pour former une source exhaustive d'information sur la performance économique des immigrants au Canada<sup>7</sup>. Pour les besoins de l'évaluation, une série de champs de données du STIDI ont été ajoutés dans la BDIM, permettant ainsi une analyse plus complète du PTQF. Les données de la BDIM ont été utilisées pour répondre à un certain nombre de questions de l'évaluation portant sur les résultats du Programme, sur l'efficacité des facteurs de sélection et sur la mobilité des travailleurs qualifiés (migration interprovinciale et émigration). Elles ont servi en particulier à comparer les résultats économiques des demandeurs principaux (DP) selon qu'ils ont été sélectionnés en vertu de la LIPR ou de l'ancien régime, et à examiner les facteurs ayant la plus grande incidence sur les résultats en fonction du processus de sélection et du système de pointage en vertu desquels ils ont été admis. Aux fins de l'analyse, tous les revenus ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour tenir compte de l'inflation. Il a ainsi été possible de comparer les revenus pour les différentes années de la période visée.

### 1.3. Forces et limites de l'évaluation

#### A. Forces de l'évaluation

Principales forces de la méthode d'évaluation :

- Des relations peuvent être établies en combinant plusieurs sources de données, par exemple par l'utilisation de différentes sources d'information et méthodes (entrevues, sondages, études de cas, examen de documents, recension des écrits et analyses statistiques fondées sur trois bases de données différentes). Ce genre de plan d'évaluation facilite la triangulation des résultats en plus d'accroître la fiabilité et la validité des résultats.

---

<sup>6</sup> Le rapport technique sur la BDIM donne de plus amples détails au sujet de l'analyse des données de la BDIM sur les immigrants qui a été effectuée aux fins de l'évaluation. En plus d'exposer la méthodologie utilisée et les résultats tirés de l'analyse, le rapport présente une comparaison entre la population se trouvant dans la BDIM à celle existant dans le SSOBL durant la même période.

<sup>7</sup> Précisons que le nombre de personnes inscrites dans la BDIM est inférieur au nombre total d'admissions étant donné que les immigrants n'ont pas tous produit une déclaration de revenus.



- La taille considérable des échantillons permet de rendre compte du point de vue des principaux groupes d'intervenants du Programme. Les sources de données primaires contiennent les commentaires de plus de 1 800 personnes de différents groupes, renforçant ainsi le niveau de confiance.
- La grande utilisation de données secondaires couvrant la période antérieure et postérieure à l'entrée en vigueur de la LIPR (p. ex., demandes/approvements, délais de traitement, données sur le revenu) a permis d'élaborer un modèle simple de série chronologique et de créer une tendance temporelle de base à des fins de comparaison. Tel qu'il a été mentionné plus haut, l'analyse de la BDIM inclut un grand nombre de personnes admises entre 2000 et 2006, dont 157 440 TQF sélectionnés sous l'ancien régime, 28 730 TQF ayant fait l'objet d'une évaluation hybride et 31 945 TQF sélectionnés en vertu de la LIPR. Au total, 218 115 personnes ont été incluses dans les analyses de la BDIM. Seules les personnes ayant produit une déclaration de revenus font partie de la BDIM. Le nombre de personnes se trouvant dans cette base de données est donc inférieur au nombre total d'admissions étant donné que les immigrants n'ont pas tous produit une déclaration de revenus.
- Diverses analyses statistiques descriptives et inférentielles ont été utilisées (tableau croisé, régression, analyse de survie, etc.) pour corroborer les résultats des comparaisons et l'efficacité des facteurs de sélection.

La triangulation indique une grande uniformité des résultats pour les diverses sources de données utilisées, sauf en ce qui concerne les OER (voir la section 3.4. du rapport). Les données tirées de chaque source ont été analysées dans le but de répondre à chaque question d'évaluation, en tenant compte de leurs forces et limites respectives.

## **B. Difficultés et limites**

Les difficultés et limites suivantes doivent être prises en considération dans l'analyse des résultats :

- Possibilité d'erreur due à la non-réponse dans le sondage auprès des TQF. Comme le sondage a été effectué auprès d'un échantillon autosélectionné de répondants, il est possible que les caractéristiques des TQF ayant répondu au sondage soient différentes de celles des non-répondants. Une analyse comparative révèle de légères différences entre les TQF qui ont participé au sondage et la population générale des TQF. Les répondants sont un peu plus susceptibles :
  - de s'être établis en Alberta (15 % versus 11 % pour la population générale des TQF);
  - d'être de sexe féminin (36 % versus 31 %);
  - d'être d'origine britannique (11 % versus 7 %) et moins susceptibles d'avoir une origine indienne (8 % versus 17 %) ou chinoise (7 % versus 16 %);
  - d'avoir plus de 35 ans à l'arrivée (64 % versus 50 %);
  - d'avoir l'anglais comme langue maternelle (29 % versus 19 %).

Par ailleurs, les TQF qui ont répondu au sondage sont moins susceptibles d'avoir déménagé. Quelque 20 % des formulaires de consentement ont été retournés à CIC parce que le destinataire n'habitait plus à la dernière adresse connue<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Certaines personnes peuvent avoir déménagé dans la même ville ou province, ou dans une autre province.



- Possibilité de biais dans les réponses (groupes cibles ayant un intérêt direct envers le Programme). Certains groupes inclus dans l'analyse, comme les employeurs de TQF ayant une OER, pourraient donner des réponses faussées s'il est dans leur intérêt d'appuyer le Programme. Des points de vue sur les différents thèmes (traitement des demandes, performance économique des TQF, etc.) ont été recueillis de multiples intervenants. Le risque de biais a donc été atténué par l'utilisation de multiples sources de données, ainsi que par la validation des résultats au moyen d'autres sources primaires et secondaires. Quant à la capacité des TQF de répondre aux besoins du marché du travail cependant, le sondage auprès des employeurs de TQF était la seule façon de l'évaluer.
- L'échantillon d'employeurs a été constitué à partir des noms fournis par les TQF, d'où un risque de biais puisque les TQF sont plus susceptibles de donner le nom des employeurs avec lesquels ils ont eu une relation positive. Par ailleurs, ces résultats ne peuvent pas être généralisés étant donné que l'échantillon n'a pas été sélectionné aléatoirement.
- Difficultés liées à la manière dont le système de collecte de données (STIDI) est conçu. L'attribution de points et la saisie dans le STIDI s'effectuent en deux étapes. La « présélection », qui est la première étape, s'appuie sur un examen de la documentation figurant au dossier du candidat et est généralement effectuée par des employés recrutés sur place dans les bureaux canadiens des visas à l'étranger. À l'issue de ce processus, une décision de présélection est habituellement enregistrée dans le STIDI. Le pointage attribué à cette étape peut être modifié par l'agent des visas qui rend la décision de sélection et enregistre les points de sélection dans le STIDI (deuxième étape du processus). Si le candidat est dispensé de l'entrevue (dans environ 80 % des cas visés par la LIPR), la décision de sélection est favorable, mais les points de sélection sont rétablis à zéro. Par conséquent, les seuls renseignements restants pour ces personnes sont les points attribués à la présélection. L'analyse de la BDIM a utilisé les points de présélection, sauf lorsque les points de sélection étaient connus. Des vérifications ont été effectuées pour s'assurer que les points de présélection constituaient une solution de rechange acceptable. Quant aux personnes pour lesquelles on disposait de points de présélection et de données sur la décision de sélection (c'est-à-dire ceux qui ont subi une entrevue), les résultats indiquent une faible variation. Il ressort de l'analyse que, pour la plupart des variables, les résultats découlant des facteurs de présélection et de sélection étaient proches (le plus grand écart enregistré concerne la langue, où 72 % des points sont demeurés les mêmes entre la présélection et la sélection)<sup>9</sup>. Dans les cas où les valeurs ont été changées, c'était généralement pour augmenter le nombre de points alloués. On peut donc présumer que l'utilisation des points de présélection plutôt que les points de sélection (lorsqu'ils n'étaient pas disponibles) permettrait de brosser un tableau plus conservateur de la situation.

<sup>9</sup> Le plus grand écart enregistré concerne la langue, où 72 % des points sont demeurés les mêmes entre la présélection et la sélection. Le pointage pour la capacité d'adaptation est resté le même dans 82 % des cas lorsque les points de présélection et de sélection étaient disponibles, tandis que le taux de comparabilité s'établit à 86 % pour le facteur de l'expérience et pour celui de la scolarité. L'âge et l'emploi réservé sont les facteurs qui affichent la plus grande uniformité, les points de présélection et de sélection étant restés les mêmes dans 99,5 % (âge) et 97,5 % (emploi réservé) des cas.

---

## **2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL)**

Une brève description de la LIPR et du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) est présentée dans ce chapitre.

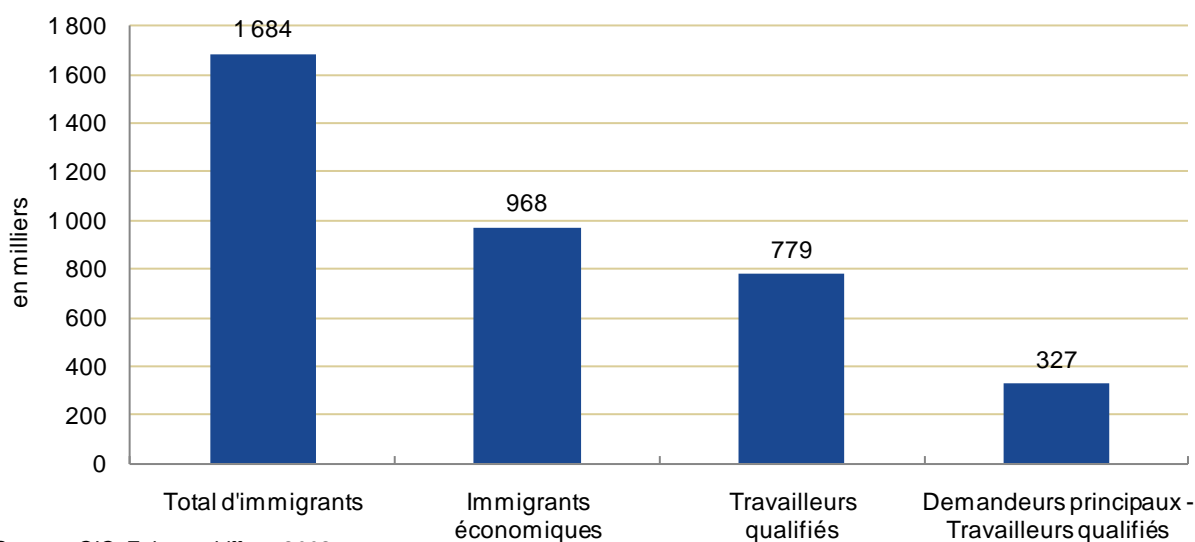
### **2.1. Immigration au Canada**

Entre 2002 et 2008, 240 000 immigrants ont obtenu en moyenne la résidence permanente par année. Un résident permanent est quelqu'un qui a été autorisé à entrer au Canada en tant qu'immigrant, mais qui n'a pas encore le statut de citoyen canadien. Les résidents permanents appartiennent à l'une des trois grandes catégories suivantes : regroupement familial, personnes protégées et immigration économique.

- Dans la catégorie du regroupement familial, un citoyen ou un résident permanent du Canada peut parrainer la demande de résidence permanente d'un époux, conjoint de fait ou partenaire conjugal, d'un enfant à charge (y compris un enfant adopté) ou d'un autre membre de la parenté admissible (comme un parent ou un grand-parent).
- Catégorie des personnes protégées. Conformément à sa tradition humanitaire et à ses obligations internationales, le Canada accorde sa protection à des milliers de personnes chaque année. Une personne protégée est une personne qui craint avec raison d'être persécutée dans son pays d'origine du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social ou de ses opinions politiques. Il peut aussi s'agir d'une personne au Canada qui, par son renvoi vers son pays d'origine, serait soumise à la torture, à une menace à sa vie ou à un risque de traitements ou peines cruels et inusités. Le demandeur doit se voir reconnaître le statut de réfugié au sens de la Convention ou de personne à protéger par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, ou la qualité de personne à protéger à l'issue d'un examen des risques avant renvoi.
- La catégorie de l'immigration économique vise à faciliter l'entrée au Canada des immigrants qui sont prêts à répondre aux besoins du marché du travail canadien ou qui peuvent contribuer à notre économie par l'investissement de capitaux et la mise sur pied de nouvelles entreprises. Cette catégorie comprend les travailleurs qualifiés, les candidats des provinces, les gens d'affaires immigrants, les aides familiaux résidents et les membres de la catégorie de l'expérience canadienne, ainsi que les membres de leur famille immédiate.

Tel qu'il est indiqué ci-dessous, quelque 327 000 demandeurs principaux sélectionnés en vertu du PTQF ont été admis au Canada durant la période visée par l'évaluation.

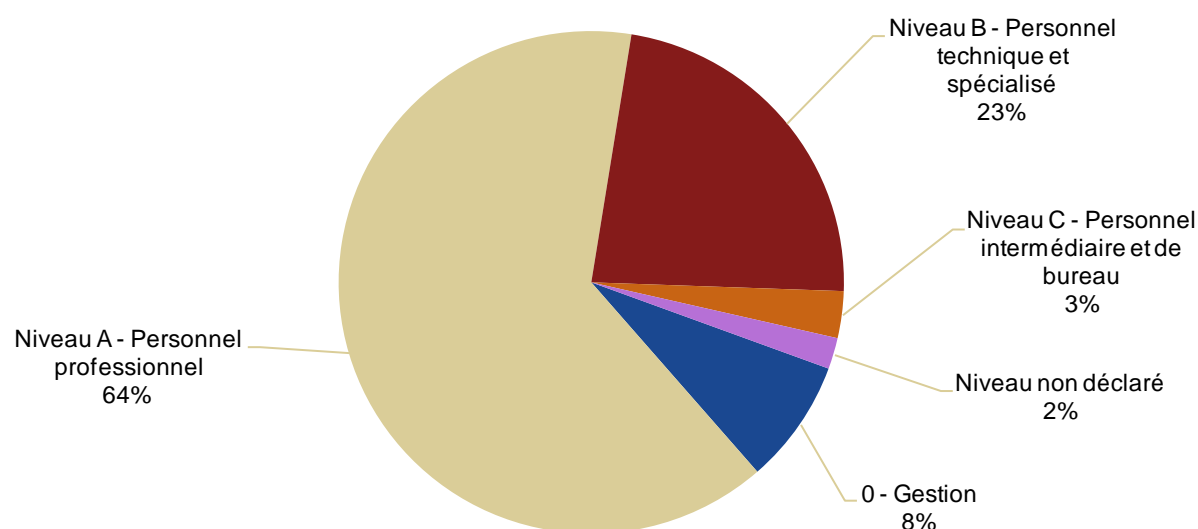
**Figure 2-1 : Nombre d'immigrants admis au Canada de 2002 à 2008 (en milliers)**



Source : CIC, *Faits et chiffres*, 2008.

Les travailleurs qualifiés (fédéral) – demandeurs principaux, époux ou conjoints de fait et personnes à charge – représentent 81 % de la catégorie de l'immigration économique et comptent pour 46 % du nombre total d'immigrants qui sont arrivés au Canada de 2002 à 2008. Selon la publication *Faits et chiffres* (2008) de CIC, 42 % de tous les TQF admis durant la période visée sont des demandeurs principaux. Environ 72 % d'entre eux avaient l'intention d'exercer un emploi professionnel ou un poste de gestion à leur arrivée au Canada.

**Figure 2-2 : TQF admis au Canada de 2002 à 2008, par niveau de compétence envisagé**



Source : MDR - CIC, *Faits et chiffres*, 2008.

---

## 2.2. Objectifs de la LIPR

L'article 3 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) énumère certains objectifs concernant les étrangers, dont les suivants qui se rapportent au programme des travailleurs qualifiés (fédéral) :

- permettre au Canada de retirer de l'immigration le maximum d'avantages sociaux, culturels et économiques;
- favoriser le développement d'une économie canadienne forte et prospère, et faire en sorte que toutes les régions puissent bénéficier des avantages économiques découlant de l'immigration;
- soutenir l'atteinte, par l'application de normes uniformes et d'un traitement efficace, des objectifs d'immigration fixés par le gouvernement fédéral en consultation avec les provinces;
- enrichir et renforcer le tissu social et culturel du Canada dans le respect de son caractère fédéral, bilingue et multiculturel.

## 2.3. Contexte précédant et suivant l'adoption de la LIPR

Par suite de l'entrée en vigueur de la LIPR, le système de sélection des travailleurs qualifiés a été modifié de façon à répondre aux besoins d'un marché du travail dynamique dans une économie mondiale axée sur le savoir<sup>10</sup>. S'appuyant sur un système de pointage objectif et transparent, le nouveau Programme des travailleurs qualifiés (fédéral) sélectionne plus efficacement les immigrants ayant la capacité de réussir leur établissement économique au Canada. Le Programme a été modifié dans le but<sup>11</sup> :

- d'améliorer le taux de réussite économique des travailleurs qualifiés immigrants;
- de maintenir la quantité de travailleurs qualifiés immigrants;
- d'améliorer la transparence du processus de sélection.

L'ancienne politique canadienne concernant les travailleurs qualifiés ciblait des facteurs liés au capital humain, mais prévoyait aussi l'attribution de points pour certaines professions. La profession que le travailleur qualifié souhaitait exercer au Canada était donc prise en considération dans le processus de sélection. Cette approche a été remplacée par un système de sélection plus global dans le cadre duquel les facteurs de sélection et les points attribués reflètent mieux la capacité du candidat de changer d'emploi pour s'adapter aux fluctuations du marché du travail.

Le PTQF mis en œuvre sous le régime de la LIPR s'appuie sur un modèle de capital humain, sans tenir compte de la profession. Le Programme vise à exploiter au maximum le potentiel à long terme des immigrants économiques dans un marché du travail de plus en plus complexe et une économie axée sur le savoir, en ciblant des attributs clés associés au capital humain. Ces attributs, qui touchent la capacité des immigrants de connaître une réussite durable au Canada, sont la compétence linguistique, les études, l'expérience professionnelle et l'âge.

En juin 2002, le règlement d'application de la LIPR est venu créer des dispositions transitoires visant les demandes présentées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Sous les dispositions transitoires originales, les

---

<sup>10</sup> Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) concernant le Programme des travailleurs qualifiés du volet fédéral et initiative de traitement accéléré des travailleurs qualifiés, CIC, novembre 2004.

<sup>11</sup> Gazette du Canada, *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, vol. 135, n° 50 — 15 décembre 2001.

demandes présentées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 devaient être évaluées en fonction des facteurs de sélection énoncés dans l'ancien Règlement sur l'immigration pourvu qu'il soit statué sur la demande avant le 31 mars 2003. Toute demande présentée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et n'ayant pas fait l'objet d'une décision de sélection au 1<sup>er</sup> avril 2003 deviendrait alors assujettie aux nouveaux facteurs de sélection de la LIPR. En raison de l'inégalité perçue de ces dispositions, un certain nombre de demandeurs ont contesté leur validité devant les tribunaux<sup>12</sup>. Ces procédures et les ordonnances judiciaires qui en ont découlé ont mené à l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> décembre 2003, de modifications de fond au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, prévoyant notamment une « évaluation hybride » où on utilisait les facteurs de sélection qui semblaient être les plus favorables pour le demandeur : ceux de l'ancienne *Loi sur l'immigration* ou ceux de la LIPR. Les retards qu'ont entraînés les procédures judiciaires dans le traitement de nombreux cas et l'évaluation hybride de toutes les demandes présentées avant le 1<sup>er</sup> juin 2002 ont contribué à créer des délais de traitement généralisés.

## 2.4. Évaluation des demandes de travailleurs qualifiés sous la LIPR

La demande présentée au titre du PTQF est d'abord examinée pour déterminer si le candidat satisfait aux exigences minimales énoncées au R75(2). Aux termes de cette disposition, le demandeur doit avoir au moins une année continue d'expérience de travail rémunéré à temps plein, ou l'équivalent continu à temps partiel, dans au moins une des professions appartenant aux genre de compétence 0 ou niveaux de compétences A ou B de la Classification nationale des professions (CNP). L'expérience de travail doit avoir été acquise dans les dix années précédant la date de la demande, et le demandeur doit avoir exercé une partie appréciable des fonctions principales de la profession énoncées dans la CNP, notamment toutes les fonctions essentielles. Le demandeur n'ayant pas une offre d'emploi réservé doit prouver qu'il détient suffisamment de fonds pour s'établir au Canada.

La demande qui satisfait à ces exigences minimales est ensuite évaluée au regard de six facteurs de sélection. Pour obtenir un visa de résident permanent au titre du PTQF, le demandeur doit obtenir le minimum de points exigé, c'est-à-dire la « note de passage » établie par le ministre. La note de passage a été fixée à 67 points le 18 septembre 2003. Lorsque le demandeur n'obtient pas la note de passage, l'agent peut « substituer son appréciation » au résultat de l'évaluation s'il croit que le demandeur peut réussir son établissement économique au Canada. La substitution de l'appréciation est rarement utilisée, et pratiquement jamais de façon défavorable pour le demandeur.

Tableau 2-1 résume les facteurs de sélection et le nombre de points alloué à chacun.

**Tableau 2-1 : Facteurs de sélection s'appliquant aux travailleurs qualifiés selon la LIPR**

Facteur	Maximum de points	Description
Études	25	Des points de sélection sont accordés pour les attestations d'études ou diplômes et le nombre d'années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein. Les points sont alloués d'après les normes en vigueur dans le pays où les études ont été faites (le <i>Règlement</i> ne prévoit pas d'équivalences avec le système scolaire canadien) et en fonction du

<sup>12</sup> L'expression « Demandes multiples de mandamus » (DMM) est utilisée couramment à CIC.

		nombre d'années d'études en plus des diplômes.
Langue	24	Des points sont attribués pour la capacité d'écouter, de parler, de lire et d'écrire en anglais et (ou) en français. Pour ce faire, le demandeur doit avoir présenté avec sa demande les résultats d'un examen linguistique subi auprès d'un organisme ou établissement approuvé (IELTS, CELPIP ou TEF), ou une preuve écrite de sa compétence en anglais et (ou) en français. L'examen linguistique n'est pas obligatoire. Un maximum de 16 points sont alloués pour la compétence dans la première langue indiquée par le demandeur, et un maximum de 8 points pour la compétence dans la deuxième langue.
Expérience	21	<p>Pour lui valoir des points, l'expérience de travail du demandeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir été acquise durant les dix années précédant la date de la demande;</li> <li>• avoir été acquise dans au moins une profession appartenant aux genre de compétence 0 ou niveaux de compétences A ou B de la Classification nationale des professions (CNP);</li> <li>• ne doit pas avoir été acquise dans une profession désignée par le ministre comme d'accès limité.</li> </ul> <p>Quinze points sont attribués pour au moins une année d'expérience; 17, 19 et 21 points sont attribués pour au moins deux, trois et quatre années d'expérience, respectivement.</p>
Âge	10	Un maximum de 10 points sont accordés au demandeur âgé d'au moins 21 ans et de moins de 50 ans au moment du dépôt de la demande. Deux points sont soustraits pour chaque année en deçà ou au-delà de cette fourchette.
Emploi réservé	10	<p>Des points sont accordés au demandeur s'il :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a fourni la documentation requise, dont un avis favorable de RHDCC;</li> <li>• est en mesure d'exercer l'emploi et acceptera vraisemblablement de le faire. L'agent peut prendre en considération les études et la formation, les antécédents, et l'expérience de travail antérieure pour déterminer si le demandeur satisfait à cette exigence. S'il a des doutes quant à la capacité ou à la volonté du demandeur d'accepter et d'exercer l'emploi, il en fait part au demandeur et lui donne la possibilité de les dissiper.</li> </ul>
Capacité d'adaptation	10	Un maximum de dix points sont alloués en fonction de cinq critères, soit les études de l'époux ou du conjoint de fait (de 3 à 5 points), au moins une année de travail à temps plein autorisé au Canada (5 points), au moins deux années d'études postsecondaires à temps plein autorisées au Canada (5 points), un emploi réservé au Canada (5 points) et la présence de parenté au Canada (5 points).

## 2.5. Profil des TQF

Par rapport à la portée et aux objectifs de l'évaluation, l'analyse des données du Système de soutien des opérations des bureaux locaux (SSOBL) ciblait un groupe particulier de TQF qui sont arrivés entre 2000 et 2006<sup>13</sup>. Seuls les demandeurs principaux qui avaient 18 ans ou plus à l'arrivée et qui n'avaient pas été sélectionnés par le Québec ont été inclus dans l'analyse.

Tableau 2-2 indique le nombre de TQF qui ont été admis chaque année. Les travailleurs qualifiés sélectionnés en vertu de la LIPR ont commencé à arriver en 2002, mais la plupart sont arrivés après 2003, tandis que ceux ayant fait l'objet d'une évaluation hybride ont commencé à arriver en 2004. Le nombre de travailleurs qualifiés admis sous la LIPR a augmenté à mesure que ceux visés par l'ancien régime ont diminué. L'année 2004 est la meilleure année de comparaison puisque des nombres relativement équivalents de demandeurs ont été admis sous les deux régimes de sélection.

**Tableau 2-2 : TQF sélectionnés sous chaque régime, par année d'arrivée**

Cohorte	Régime antérieur	Évaluation hybride	LIPR	Total
2000	43 990	0	0	<b>43 990</b>
2001	48 195	0	0	<b>48 195</b>
2002	40 928	0	341	<b>41 269</b>
2003	32 279	3	2 910	<b>35 192</b>
2004	18 400	6 063	11 610	<b>36 073</b>
2005	3 954	19 485	17 153	<b>40 592</b>
2006	1 428	11 703	18 918	<b>32 049</b>
<b>Total</b>	<b>189 174</b>	<b>37 254</b>	<b>50 932</b>	<b>277 360</b>
<b>(%)</b>	<b>68,2</b>	<b>13,4</b>	<b>18,4</b>	<b>100,0</b>

Source : SSOBL.

Par suite des modifications apportées au règlement et aux facteurs de sélection, **le profil des TQF a changé et s'est diversifié depuis l'entrée en vigueur de la LIPR**. Comparativement à la proportion (23 %) enregistrée sous l'ancien régime, les femmes sont plus nombreuses (30 %) dans le groupe des demandeurs principaux sélectionnés en vertu de la LIPR. La répartition par âge semble similaire sous les deux régimes, la majorité des TQF ayant entre 30 et 39 ans à l'arrivée.

Les demandeurs principaux sélectionnés selon la LIPR sont également plus scolarisés et ont une meilleure connaissance des langues officielles que ceux admis sous l'ancien régime : 46 % sont titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat comparativement à 26 % pour ceux du deuxième groupe. La proportion possédant un grade universitaire a cependant légèrement diminué (86 % sous la LIPR contre 89 % sous l'ancien régime). La proportion d'individus disant connaître l'anglais et (ou) le français a augmenté sous la LIPR (96 % sous la LIPR contre 77 % sous l'ancien régime). En comparaison, 23 % des travailleurs qualifiés sélectionnés sous l'ancien régime ont déclaré ne connaître ni le français, ni l'anglais à l'arrivée, tandis que seulement 4 % des travailleurs qualifiés admis selon la LIPR ne parlaient aucune des deux langues officielles à l'arrivée.

Le groupe des TQF sélectionnés en vertu de la LIPR est également plus diversifié en ce qui a trait à la profession envisagée et au pays d'origine. La majorité (60 %) des travailleurs qualifiés sélectionnés

<sup>13</sup> Même si la période d'évaluation s'étend de l'entrée en vigueur de la LIPR en 2002 à la mise en œuvre des instructions ministérielles en 2008, l'analyse des données du SSOBL couvre la période de 2000 à 2006. Ces années ont été choisies afin d'avoir une période de référence identique à celle disponible dans la BDIM et d'inclure certaines années d'observation antérieures à l'adoption de la LIPR. Le rapport technique donne plus de détails sur le profil des TQF.



---

sous l'ancien régime avaient l'intention d'exercer un emploi professionnel dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (CNP 21), tandis que dans le groupe des TQF visés par la LIPR, cette proportion a presque diminué de moitié, et s'établissait à 33 %. Dans l'ensemble, 81 % des travailleurs qualifiés admis sous l'ancien régime se concentraient dans cinq des principaux groupes de la CNP, comparativement à 69 % des demandeurs assujettis à la LIPR, ce qui indique une diversification du profil professionnel dans ce groupe.

La répartition des pays sources a également changé. Alors que la Chine était le pays d'origine de 28 % des TQF admis sous l'ancien régime, ce pays a vu sa part chuter à 16 % pour les demandeurs sélectionnés selon la LIPR. En excluant la Chine, on observe la même tendance à la baisse pour l'Asie de l'Est, du Sud-Est et du Sud (35 % des demandeurs sélectionnés sous l'ancien régime contre 29 % des TQF sélectionnés en vertu de la LIPR). Dans l'ensemble, les travailleurs qualifiés originaires de la Chine ayant l'intention d'exercer un emploi du niveau CNP 21 comptaient pour 24 % de tous les TQF sélectionnés sous l'ancien régime, alors qu'ils comptent à peine pour 7 % de tous les travailleurs qualifiés admis selon la LIPR.

Quant à la province de destination, la majorité des TQF admis selon l'ancien et le nouveau régime avaient l'intention de s'établir en Ontario (71 % contre 63 %, respectivement). La deuxième province de choix est la Colombie-Britannique (18 % sous l'ancien régime contre 21 % sous la LIPR), suivie de l'Alberta (6 % sous l'ancien régime contre 10 % sous la LIPR).



### 3. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

Le présent chapitre résume les résultats de l'évaluation concernant le besoin et la pertinence du Programme, les résultats économiques des immigrants admis au titre du PTQF, la sélection des immigrants qualifiés, le traitement des demandes des travailleurs qualifiés (fédéral) et les répercussions imprévues du nouveau régime de sélection de la LIPR.

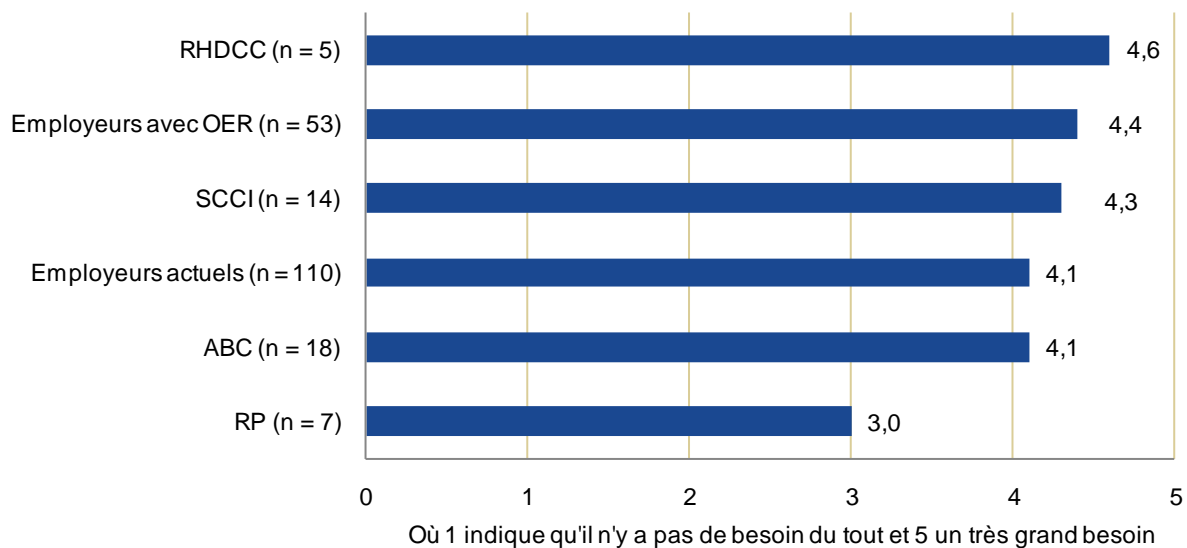
#### 3.1. Besoin et pertinence du programme

Suivent les principaux résultats concernant le besoin et la pertinence du Programme.

**A. Les intervenants estiment que le PTQF répond à un besoin fort et continu, d'après les entrevues avec les informateurs principaux. Bien que les représentants des provinces reconnaissent également le besoin envers le PTQF, ils expriment des réserves quant à sa capacité de répondre aux besoins régionaux immédiats.**

On a demandé aux répondants d'évaluer le besoin du Programme sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie qu'il n'y a pas de besoin du tout et 5, qu'il y a un très grand besoin. Les notes obtenues varient en moyenne entre 3,0 pour les représentants des provinces et 4,6 pour les représentants de RHDCC.

**Figure 3-1 : Besoin du programme**



Source : Entrevues avec les informateurs principaux.

Les personnes interviewées ont attribué le besoin envers ce programme à l'importance des travailleurs qualifiés pour l'économie, et à la présence d'une pénurie de main-d'œuvre spécialisée engendrée par la croissance économique et le taux accru de départs à la retraite attribuable au vieillissement de la population (même si les données économiques n'appuient pas cette perception). Le besoin perçu envers le Programme reflète également son efficacité à accroître la diversité du tissu social et économique du Canada et à sélectionner des immigrants ayant la capacité de s'établir économiquement au Canada. En outre, la majorité (71 %) des gestionnaires et directeurs de CIC et des participants de la SCCI et de l'ABC (75 %) ainsi que tous les représentants de RHDCC croient que la nature et le besoin envers le PTQF ont évolué ces

---

quelques dernières années. Les participants ont rapporté que le Programme s'est adapté aux besoins du marché du travail et que le besoin envers le Programme s'est accru.

La plupart des représentants des provinces ont surtout insisté sur l'importance de répondre aux besoins immédiats du marché du travail dans leurs régions respectives. Bien qu'ils reconnaissent le besoin envers le PTQF, ils sont moins susceptibles de percevoir un fort besoin envers ce programme pour les raisons suivantes :

- Les représentants des provinces sont d'avis que le PTQF sert principalement à combler les besoins en travailleurs hautement qualifiés plutôt qu'en immigrants peu spécialisés. Ils reconnaissent que les travailleurs qualifiés détenant une offre d'emploi réservé répondent à des besoins immédiats, mais soulignent que ce groupe compte pour une proportion relativement faible du nombre total de TQF. En outre, beaucoup d'emplois (souvent moins spécialisés) connaissent une pénurie de main-d'œuvre qui ne peut être comblée par le mécanisme des OER puisque les demandeurs ne réussiraient pas forcément à obtenir la note de passage pour la sélection ou à satisfaire aux exigences donnant droit à des points pour l'OER. Des points sont alloués pour une OER lorsque l'emploi est du genre de compétence 0 ou du niveau de compétence A ou B de la Classification nationale des professions (CNP)<sup>14</sup>.
- On considère que le PTQF s'adapte moins bien que le Programme des candidats des provinces (PCP) à la fluctuation des besoins à court terme. Les besoins du marché du travail varient au fil du temps en raison de facteurs tels que les cycles économiques généraux, les taux de croissance dans certains secteurs et l'évolution des effectifs au sein de professions particulières. On considère que le PTQF s'adapte moins bien à de tels changements que le PCP en raison de délais de traitement plus long à partir du dépôt de la demande jusqu'à la délivrance du visa de résident permanent comme TFQ. Les candidats des provinces obtiennent un traitement prioritaire, ce dont ne bénéficient pas les TQF, à l'exception de ceux détenant une OER. Il semblerait également que le PCP répond à une plus grande diversité de besoins sur le marché du travail. Il a été demandé aux répondants d'évaluer la mesure dans laquelle le PTQF réussit à suivre l'évolution des besoins sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « pas du tout » et 5, « parfaitement ». La note moyenne variait de 1,5 pour les représentants des provinces à 3,0 pour les représentants de RHDCC et à 3,4 pour les directeurs et gestionnaires de CIC.
- Les informateurs principaux sont d'avis que la plupart des travailleurs qualifiés (fédéral) s'établissent surtout dans les grands centres urbains. Certains représentants des provinces se disent donc moins favorables au PTQF parce qu'il ne réussit pas à attirer des travailleurs qualifiés dans leurs provinces et collectivités.

## **B. Le PTQF correspond aux priorités du Ministère et du gouvernement, d'après l'examen des documents et les entrevues avec les informateurs principaux.**

Cinq des huit répondants du groupe des directeurs et gestionnaires de CIC et tous les représentants de RHDCC jugent que le Programme correspond aux les priorités du gouvernement. Il contribue à l'économie et au marché du travail canadiens, atténue quelques-uns des impacts des changements démographiques et aide à maintenir une main-d'œuvre stable. Le Programme contribue également au développement de compétences adaptables et à la diversité

---

<sup>14</sup> La *Classification nationale des professions* regroupe sous le niveau A les professions qui requièrent habituellement un diplôme universitaire. Celles exigeant des études collégiales ou professionnelles ou une formation d'apprenti sont regroupées sous le niveau B, et les professions de gestion figurent dans le genre de compétences 0.

---

de la main-d'œuvre en plus de créer des occasions d'attirer des travailleurs hautement qualifiés au Canada. Les représentants des provinces estiment cependant que le PCP répond mieux que le PTQF aux priorités provinciales.

L'examen des documents a fait ressortir l'importance de la politique d'immigration en général et du Programme des travailleurs qualifiés en particulier pour aider à bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel. Par exemple :

- Le plan *Avantage Canada* et le *Plan d'action économique du Canada* (2006) reconnaissent tous deux que, dans une économie mondiale moderne, la politique canadienne d'immigration doit être étroitement adaptée aux besoins du marché du travail canadien. Comme on peut le lire dans *Avantage Canada*, d'importants progrès ont été réalisés pour accroître la compétitivité du Canada en rationalisant « le système d'immigration [...] afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail canadien ».
- Le budget 2008 du gouvernement fédéral<sup>15</sup> réitérait l'importance de poursuivre les efforts pour que le Canada conserve sa capacité de « rivaliser mondialement dans la course aux travailleurs les plus compétents et les plus intelligents en se dotant des conditions optimales pour attirer des immigrants capables de contribuer pleinement à sa prospérité. Un système d'immigration bien géré et efficient est indispensable à la réalisation de cet objectif. »
- D'autres documents, dont *Atteindre l'excellence : investir dans les gens, le savoir et les possibilités*<sup>16</sup>, énoncent les objectifs et priorités du gouvernement du Canada pour la dernière décennie, l'un étant de former la main-d'œuvre la plus qualifiée et la plus talentueuse au monde en adoptant la LIPR et son règlement d'application, et en aidant les immigrants à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail et dans la société canadienne.
- Le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de RHDCC et celui de CIC insistent tous deux sur l'importance des travailleurs qualifiés pour créer un Canada plus fort et plus concurrentiel.

**C. Même s'ils rivalisent pour la même part des niveaux existants, le PTQF et le PCP ciblent des besoins différents sur le marché du travail. Ils sont donc complémentaires.**

Les informateurs principaux, surtout les représentants des provinces, ont fait remarquer que le PCP et le PTQF ont tous deux pour objectif de combler les pénuries de main-d'œuvre et se font concurrence pour trouver des ressources. Les programmes ciblent cependant des catégories de travailleurs différentes pour répondre à des besoins différents sur le marché du travail. Le PTQF recrute des professionnels qualifiés pour combler les besoins à long terme et ceux de l'industrie du savoir, tandis que le PCP vise plutôt à combler les besoins immédiats, en professionnels et dans les secteurs désignés par la province. Vu la croissance que connaît le PCP ces dernières années, les niveaux du PTQF ont été réduits pour que CIC puisse respecter son plan d'immigration annuel.

---

<sup>15</sup> Référence : <http://www.budget.gc.ca/2008/plan/table-fra.html>

<sup>16</sup> Référence : <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/C2-596-2001-1F.pdf>

**Tableau 3-1 : Résidents permanents du volet économique, selon l'année d'arrivée et la catégorie<sup>17</sup>**

Nombre	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TQF	122 730	105 224	113 451	130 238	105 945	97 852	103 736
CP	2 127	4 418	6 248	8 047	13 336	17 094	22 418
Autre - Économique	13 006	11 404	14 049	18 027	18 971	16 298	22 918
<b>Total d'immigrants économiques</b>	<b>137 863</b>	<b>121 046</b>	<b>133 748</b>	<b>156 312</b>	<b>138 252</b>	<b>131 244</b>	<b>149 072</b>

Pourcentage	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TQF	89,0	86,9	84,8	83,3	76,6	74,6	69,6
CP	1,5	3,6	4,7	5,1	9,6	13,0	15,0
Autre - Économique*	9,4	9,4	10,5	11,5	13,7	12,4	15,4
<b>Total d'immigrants économiques</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

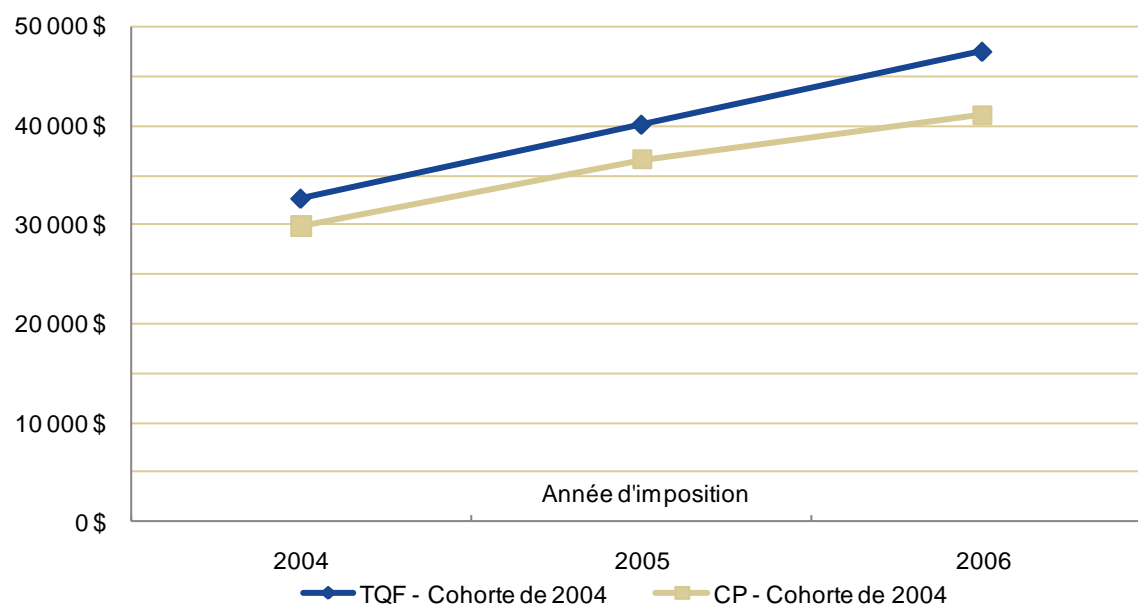
\*Autre - Économique inclut les entrepreneurs, les travailleurs autonomes, les investisseurs et les aides familiaux résidents

Source : CIC, Faits et chiffres, 2008.

De façon générale, les représentants des provinces appuient le PTQF comme complément au PCP. Certains répondants ont cependant souligné que, vu le faible nombre de TQF dans leur province, les besoins économiques provinciaux pouvaient être entièrement comblés par le PCP.

La différence quant au type de travailleurs qualifiés et au créneau particulier du marché du travail qu'ils occupent est reflétée par l'écart de revenu entre les deux groupes. Selon les données de la BDIM présentées dans Figure 3-2, le revenu moyen des candidats de provinces est inférieur à celui des travailleurs qualifiés (fédéral).

**Figure 3-2 : Revenu moyen d'emploi des candidats des provinces et des travailleurs qualifiés<sup>18</sup> (fédéral) admis en 2004**



Source : BDIM. Revenus en dollars constants. Année de base : 2006.

<sup>17</sup> Les nombres présentés dans ce tableau incluent les demandeurs principaux ainsi que les époux et les personnes à charge.

<sup>18</sup> Demandeurs principaux seulement.

Mise sur pied récemment, la catégorie de l'expérience canadienne vise à faciliter la transition vers la résidence permanente des travailleurs étrangers qui possèdent une expérience canadienne et des étudiants étrangers qui détiennent une expérience de travail et des diplômes canadiens. Bien que ces programmes aient pour même objectif de sélectionner des professionnels polyvalents, mobiles et capables d'intégrer rapidement la population active, chacun emploie un processus de sélection différent.

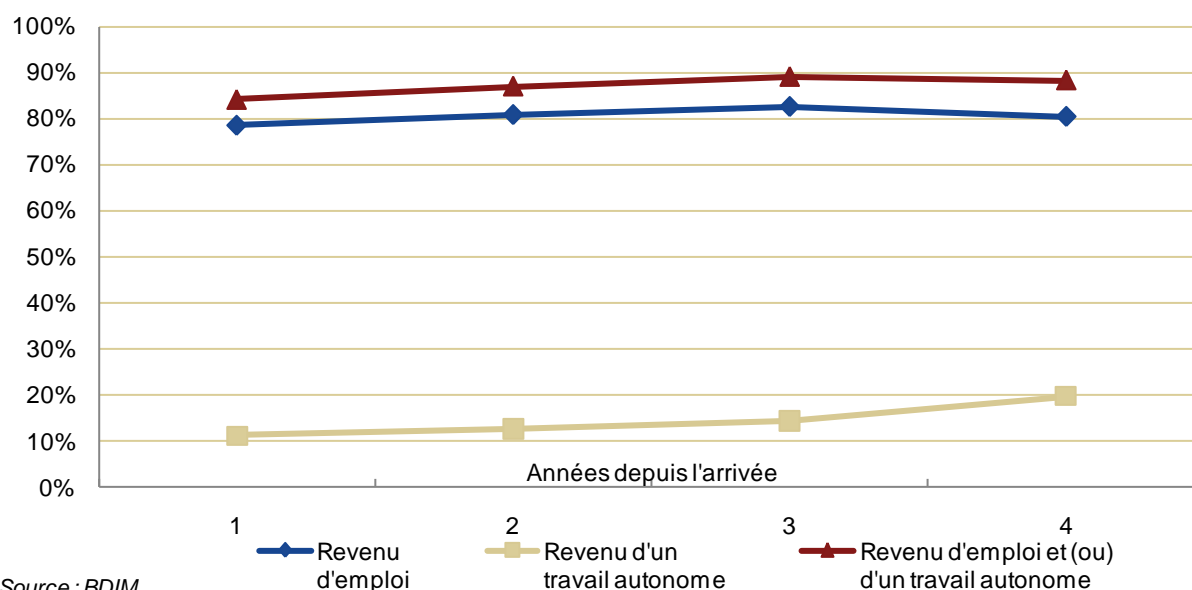
## 3.2. Résultats économiques des travailleurs qualifiés (fédéral)

Les principaux résultats concernant la performance économique des travailleurs qualifiés sélectionnés en vertu de la LIPR sont présentés ci-dessous.

### A. Il ressort de l'analyse des données de la BDIM que les travailleurs qualifiés sélectionnés en vertu de la LIPR s'établissent économiquement.

Sur le nombre total de TQF admis selon la LIPR qui ont produit une déclaration de revenus<sup>19</sup>, la proportion déclarant un revenu d'emploi est passée de 79 % un an après l'arrivée à 82 % trois ans plus tard. La proportion déclarant un revenu d'emploi ou de travail autonome a augmenté de 84 à 89 % entre la première et la troisième année<sup>20</sup>.

**Figure 3-3 : Pourcentage de TQF ayant déclaré un revenu d'emploi ou de travail autonome**



Source : BDIM.

La proportion de TQF sélectionnés en vertu de la LIPR (fondée sur la cohorte de 2004) qui ont touché de l'assurance-emploi varie d'environ 3,9 % durant la première année suivant l'arrivée à un peu moins de 6,7 % deux ans plus tard. La proportion de bénéficiaires de l'aide sociale a atteint 2,6 % durant la première année d'établissement avant de baisser à 1,6 % à la deuxième année<sup>21</sup>.

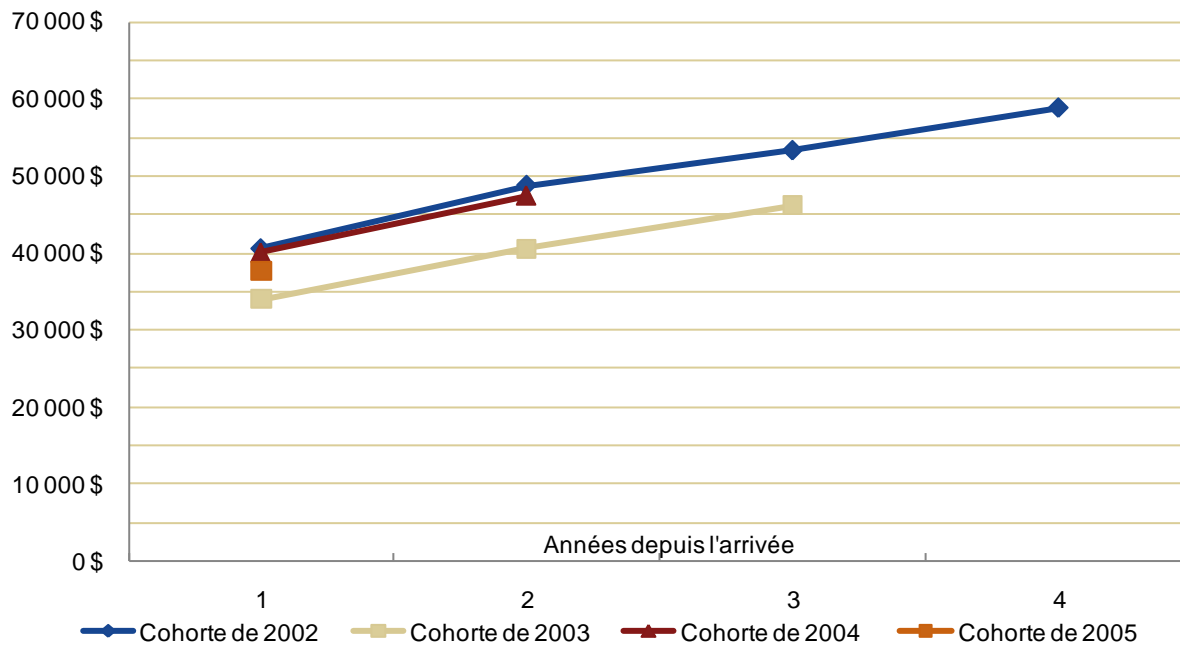
<sup>19</sup> Voir la section « Méthodologie » pour plus de détails concernant l'analyse des données de la BDIM.

<sup>20</sup> Les données concernant l'année d'arrivée ne sont pas incluses puisqu'elles ne couvrent pas une année d'emploi complète. Les nombres de personnes à l'année 4 sont faibles et l'analyse présentée dans les graphiques suivants doit faire l'objet d'une interprétation prudente.

<sup>21</sup> Pour plus de détails, voir le Tableau 3-3.

Selon les données de la BDIM, le revenu moyen d'emploi des TQF sélectionnés sous la LIPR augmente avec le temps. Parmi ceux arrivés entre 2002 et 2005, le revenu moyen un an après l'arrivée variait entre 34 000 et 40 600 \$, et se situait entre 46 200 et 53 300 \$ trois ans après l'arrivée.

**Figure 3-4 : Revenu moyen d'emploi, TQF sélectionnés en vertu de la LIPR**



Source : BDIM. Revenus en dollars constants. Année de base : 2006.

**B. Selon le sondage auprès des TQF, 95 % de ceux arrivés entre 2002 et 2008 ont occupé un emploi au Canada à un certain moment. Parmi ceux ayant occupé un emploi, 45 % l'ont obtenu dans le mois suivant leur admission comme travailleur qualifié.**

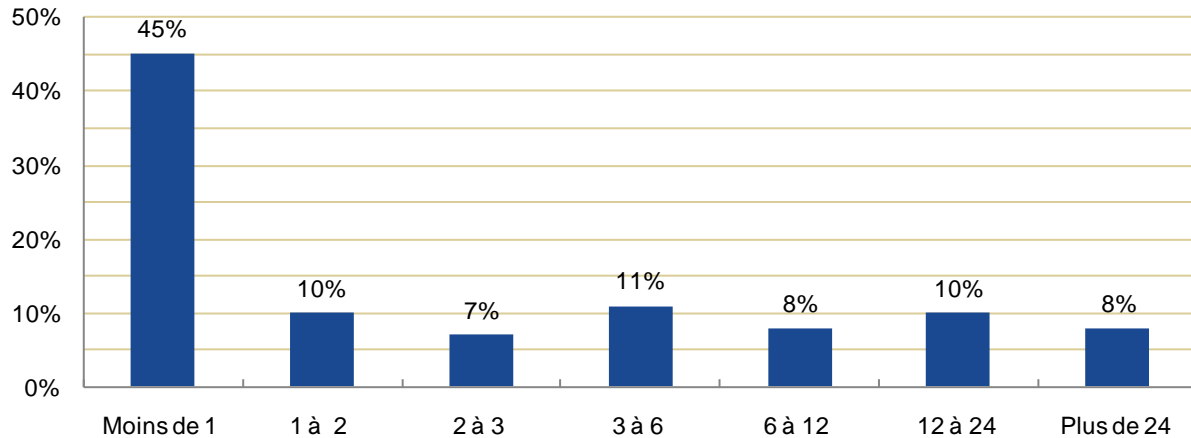
Outre l'analyse des données de la BDIM, un sondage a été mené auprès des TQF afin de mieux comprendre leurs parcours d'emploi. L'information présentée dans cette section est fondée sur les résultats du sondage. Bien qu'ils soient complémentaires, certains résultats du sondage diffèrent légèrement de ceux tirés de l'analyse des données longitudinales (BDIM). Les résultats du sondage doivent également être interprétés avec prudence étant donné que les caractéristiques des répondants diffèrent de celles de la population générale des TQF (la proportion ayant l'anglais comme langue maternelle et la proportion originaire du Royaume-Uni sont plus élevées dans le sondage qu'au sein de la population des TQF, tandis que les proportions originaires de la Chine et de l'Inde sont moins élevées dans le sondage). Pour plus de détails sur le profil des TQF qui ont répondu au sondage, voir l'appendice A.

Sur les 1 499 TQF qui ont été interviewés, 94,6 % ont occupé un emploi au Canada, y compris 99,2 % des titulaires d'une offre d'emploi réservé<sup>22</sup>. Dans le sondage, les répondants ont donné les mois de début et de fin d'un maximum de quatre emplois qu'ils ont occupés au Canada, en incluant leur emploi courant. L'information recueillie sur les dates d'admission et d'emploi a permis de calculer le pourcentage de TQF en emploi à chaque mois suivant l'admission. Selon

<sup>22</sup> Sur les 1 499 TQF interviewés, 359 ont dit qu'ils avaient un emploi réservé.

l'information disponible sur les dates<sup>23</sup>, 45 % des TQF ont trouvé un emploi dans le mois suivant leur admission à ce titre.

**Figure 3-5 : Accès au premier emploi**

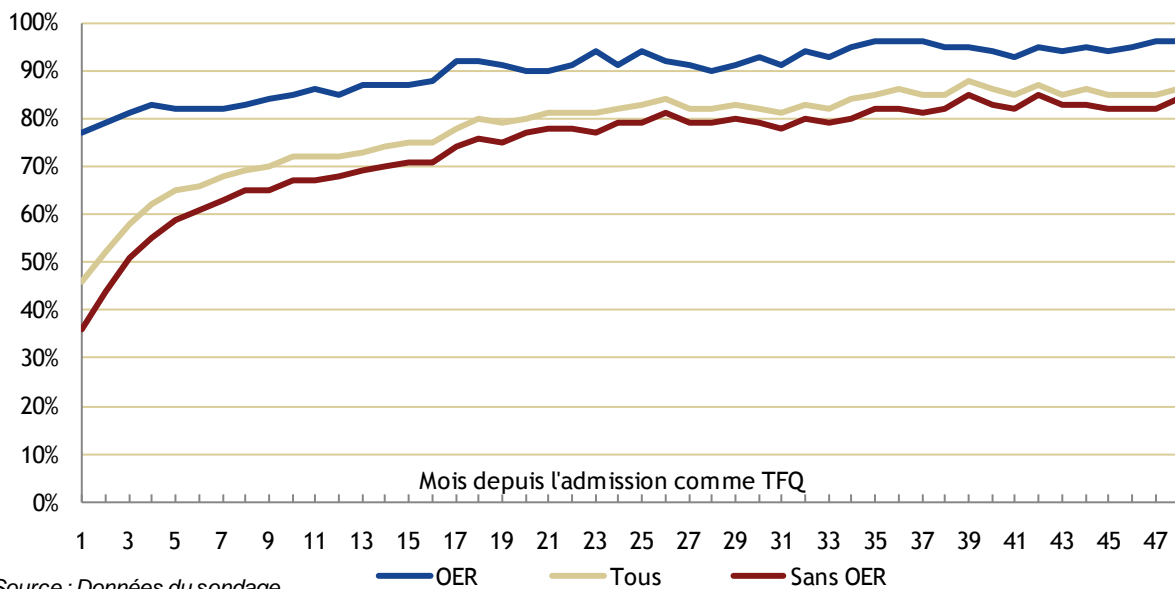


Source : Données du sondage.

Les 1 499 travailleurs qualifiés (fédéral) ont résidé au Canada grâce à un visa de résident permanent pendant 34 mois en moyenne, période durant laquelle ils ont occupé une moyenne de 1,8 emploi. Dans ce groupe, ceux ayant un emploi réservé ont résidé au Canada en qualité de TQF pendant 33 mois en moyenne et ils ont occupé une moyenne de 1,5 emploi durant cette période.

Les données du sondage révèlent également qu'environ 77 % des TQF ayant un emploi réservé ont trouvé un emploi dans le premier mois suivant l'admission. Le taux d'emploi augmente graduellement au fil des mois de résidence au Canada.

**Figure 3-6 : Travailleurs qualifiés (fédéral) occupant un emploi au fil du temps depuis l'arrivée**

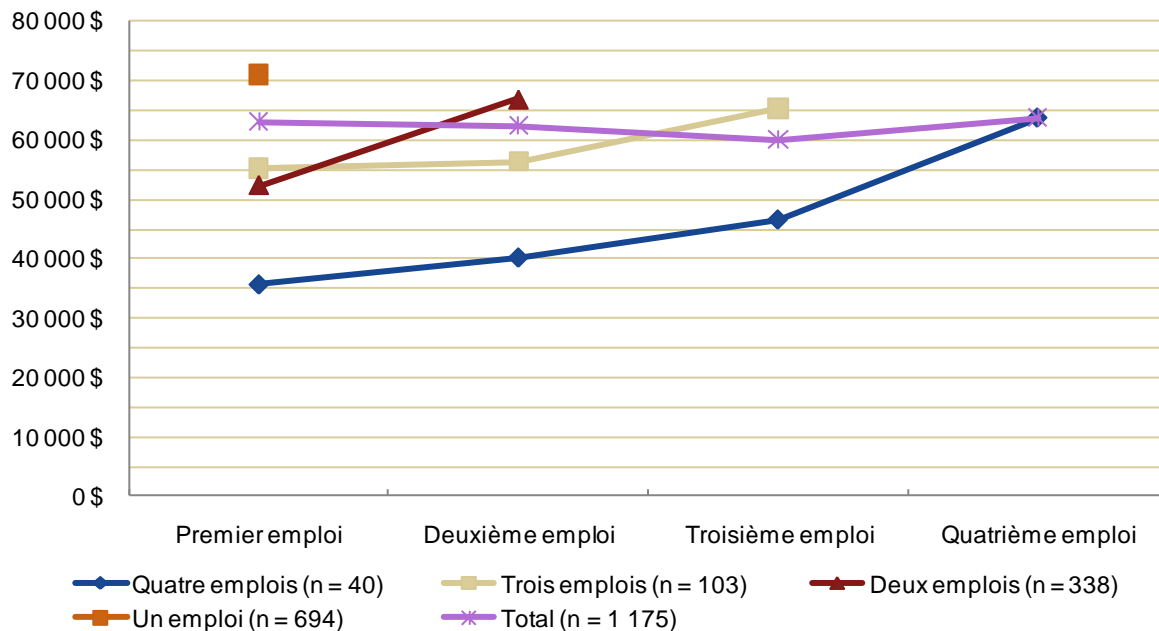


Source : Données du sondage.

<sup>23</sup> Des données sur les dates étaient disponibles pour 1 471 TQF (ce nombre inclut les 81 TQF qui n'ont pas obtenu d'emploi et exclut les 28 qui ont travaillé mais pour qui il manquait des dates dans les données sur l'emploi).

Parmi les répondants au sondage, 1 175 ont occupé un ou plusieurs emplois à temps plein. De ce nombre, 694 ont occupé un seul emploi à temps plein, 338 en ont eu deux, 103 en ont eu trois et 40 ont dit avoir occupé quatre emplois à temps plein. Les revenus annualisés associés à ces emplois ont été comparés. Les résultats montrent que le revenu moyen tend à augmenter d'un emploi à l'autre, laissant supposer que les TQF changent d'emploi pour des raisons financières, notamment. Les TQF qui n'ont occupé qu'un seul emploi à temps plein sont ceux qui ont déclaré le revenu annualisé moyen le plus élevé (précisons que les travailleurs ont déclaré leur revenu courant ou celui qu'il gagnait lorsqu'ils ont quitté le poste, lesquels peuvent avoir augmenté avec le temps).

**Figure 3-7 : Revenu moyen des TQF ayant occupé plusieurs emplois à temps plein**



Source : Données du sondage.

Quelque 39 % des TQF ont quitté leur premier emploi volontairement, tandis que 14 % l'ont quitté involontairement; 47 % environ occupent toujours leur premier emploi. La plupart des travailleurs qualifiés qui ont travaillé ont indiqué que leur premier emploi au Canada était un poste à temps plein (78 %) dans une petite organisation comptant moins de 100 employés (64 %). Le premier emploi occupé au Canada était surtout dans le domaine professionnel, scientifique et technique, et dans le domaine des soins de santé et services sociaux (24 %).

Sur la proportion (85 %) de travailleurs qualifiés qui exerçaient un emploi au moment du sondage (été 2009), 81 % occupaient un poste à temps plein appartenant le plus souvent aux secteurs suivants : services professionnels, scientifiques et techniques (15 %), soins de santé et services sociaux (14 %), finances, assurances, immobilier et crédit-bail (12 %) et services d'éducation (11 %). Le revenu provenant de l'emploi à plein temps courant s'élevait à 64 000 \$ en moyenne, tandis que le revenu moyen d'un emploi à temps partiel était de 23 106 \$. La plupart des TQF ont dit que leur emploi courant correspond à leur domaine d'études (76 %) et à leur formation (72 %) et que le revenu correspond à leurs attentes (63 %). Environ 37 % ont dit que leur emploi courant dépasse les attentes qu'ils avaient avant de venir au Canada, tandis que



---

36 % ont dit qu'il était conforme à leurs attentes et 22 %, qu'il ne répondait pas à leurs attentes<sup>24</sup>. Les répondants de ce dernier groupe ont donné plusieurs raisons pour expliquer ce constat, dont les suivantes : l'emploi n'était pas dans le domaine souhaité, la scolarité et l'expérience acquises à l'étranger n'avaient pas été reconnues, le revenu était inférieur à ce qu'ils avaient prévu, les différences culturelles leur avaient causé de la difficulté à s'adapter au nouveau milieu de travail, les obstacles linguistiques ainsi que la méconnaissance de la structure de l'entreprise et de sa culture organisationnelle.

Diverses stratégies ont été employées pour obtenir un emploi, celles utilisées le plus souvent étant la consultation des emplois annoncés dans les journaux, Internet ou d'autres médias (56,6 %) et le contact direct avec les employeurs (28,6 %). Près d'un tiers (31,3 %) des TQF ont dit qu'il était très difficile de trouver un emploi adéquat au Canada, mais 18,9 % ont précisé n'avoir eu aucune difficulté. Environ 10 % des TQF qui avaient une OER, mais qui n'occupaient pas un emploi réservé au moment de l'entrevue ont mentionné qu'il avait été très difficile de trouver un emploi adéquat. Ce constat serait attribuable à quelques facteurs courants, dont le manque d'expérience de travail au Canada et de titres de compétences canadiens, le manque de réseaux sociaux et de relations d'affaires, le ralentissement économique récent, les obstacles culturels et les différences dans la culture organisationnelle, le marché du travail compétitif, et l'insuffisance d'emplois dans certains domaines.

Environ 15 % des répondants ne travaillaient pas au moment du sondage. De ce groupe, 72 % étaient prêts à travailler et 29 % poursuivaient leurs études. Le non-emploi a été attribué à un manque d'expérience de travail pertinente et à la non-reconnaissance des titres de compétences étrangers, au manque de relations, à la forte concurrence pour les emplois et au ralentissement économique. En l'absence d'un revenu d'emploi, les économies personnelles étaient la principale source de fonds pour la subsistance (pour 40 % des répondants sans emploi).

**C. Les travailleurs qualifiés (fédéral) répondent aux besoins des employeurs qui ont eu, en général, de la difficulté à doter le poste pour lequel le TQF a été embauché. Les employeurs sont satisfaits de leur rendement et croient que leur embauche est bénéfique pour leur organisation.**

Les employeurs ont mentionné qu'il avait été difficile ou très difficile de pourvoir le poste pour lequel le travailleur qualifié immigrant a été embauché (63 %). Les facteurs cités à l'appui le plus souvent sont :

- le manque de travailleurs possédant l'expérience et les compétences voulues;
- la pénurie de travailleurs qualifiés dans un créneau particulier;
- le manque de travailleurs satisfaisant aux exigences du poste en matière d'études et d'attestation requises;
- la difficulté de trouver des travailleurs correspondant au profil de l'emploi.

Les employeurs se disent très satisfaits des travailleurs qualifiés (fédéral)<sup>25</sup>. Environ 86 % d'entre eux ont déclaré qu'ils sont satisfaits ou très satisfaits d'avoir embauché un étranger admis au Canada à titre de travailleur qualifié, et environ 95 % ont mentionné que le rendement au travail

---

<sup>24</sup> Il convient d'interpréter les résultats du sondage avec prudence. Comme le sondage a été effectué auprès d'un échantillon autosélectionné de répondants, il existe une possibilité d'erreur due à la non-réponse dans le sondage.

<sup>25</sup> Les résultats du sondage auprès des employeurs doivent être interprétés avec prudence étant donné que l'échantillon d'employeurs a été constitué à partir des noms fournis par les TQF. Les TQF peuvent être plus susceptibles de donner le nom des employeurs avec lesquels ils ont eu une relation positive.

---

des TQF répond à leurs attentes ou les surpasse. Les avantages perçus associés à la présence d'immigrants qualifiés au lieu de travail incluent notamment une plus grande diversité des connaissances et des idées (45 %) et la découverte de nouveaux styles de travail qui améliorent le rendement (40 %). Tandis que la plupart des employeurs (78 %) ont dit que les TQF n'éprouvent aucune difficulté majeure au lieu de travail, environ 13 % ont fait mention de difficultés liées à la langue.

### 3.3. LIPR – une nouvelle méthode de sélection des TQF

Par suite de l'entrée en vigueur de la LIPR, le système de sélection des travailleurs qualifiés a été modifié de façon à pouvoir répondre aux besoins d'un marché du travail dynamique dans une économie mondiale axée sur le savoir. S'appuyant sur un système de pointage objectif et transparent, le nouveau PTQF visait à sélectionner plus efficacement des immigrants qui réussiraient à s'établir économiquement au Canada. L'ancien modèle de sélection reposait notamment sur la « demande par profession », en ce sens que la profession envisagée au Canada était un critère d'admission à titre de travailleur qualifié. La sélection sous ce modèle reposait aussi sur des facteurs tenant compte du capital humain des demandeurs. L'adoption de la LIPR s'est traduite par la mise en œuvre d'une méthode de sélection plus globale où les facteurs de sélection indiquent la capacité du demandeur à s'adapter aux transformations du marché du travail. Le nouveau système met davantage l'accent sur le « capital humain » en accordant plus de poids aux facteurs de sélection qui y sont associés.

Sont présentés ci-dessous les principaux résultats concernant la nouvelle méthode de sélection des TQF.

#### **A. La refonte du Programme sous la LIPR, y compris l'adoption de facteurs de sélection misant davantage sur le capital humain, s'est appuyée sur des études, des analyses comparant les résultats économiques en fonction des caractéristiques des TQF, et les points de vue d'experts dans le domaine.**

La nouvelle méthode de sélection mise en œuvre dans le cadre de la LIPR s'appuie sur les données de recherche publiées dans deux rapports principaux, soit *Au-delà des chiffres : l'immigration de demain au Canada* (1997) et *Travailleurs qualifiés immigrants – Vers un nouveau modèle de sélection – Les critères de sélection actuels sont-ils des indicateurs d'un établissement réussi ?* (1998). Le rapport *Au-delà des chiffres : l'immigration de demain au Canada* présente un nouveau cadre pour les programmes d'immigration qui a été élaboré par un groupe d'experts-conseils, en consultation avec des décideurs et la population canadienne. Le processus d'examen législatif proposait un nouveau modèle d'immigration économique qui met l'accent sur la croissance des industries du savoir et le recrutement d'immigrants financièrement autonomes. Le cadre propose les modifications suivantes aux facteurs de sélection :

- Éducation : « Témoignant du fait que le marché du travail évolue constamment et qu'il est impossible de prédire quelles qualifications seront éventuellement le plus utiles, l'éducation, nous a-t-on dit, est à longue échéance un meilleur gage de succès qu'une formation particulière. »
- Connaissance de la langue : « La norme de base devrait être une connaissance suffisante pour que l'immigrant puisse s'intégrer au marché du travail dès l'arrivée avec un minimum de perfectionnement ». L'extrait suivant insiste sur l'importance que la connaissance des langues officielles soit confirmée par un test linguistique accepté à l'échelle internationale : « Vu l'importance de cette condition, la décision ne devrait pas

---

reposer sur l'évaluation subjective d'un agent des visas qui n'aura peut-être même pas l'occasion de voir le candidat en personne. »

- Liens économiques avec le Canada : reconnaissance des liens entre les acquis scolaires ou professionnels antérieurs au Canada et les résultats économiques éventuels.
- Autonomie financière : le travailleur qualifié doit disposer de fonds suffisants pour s'établir avec succès au Canada.

L'élaboration de la nouvelle méthode de sélection des TQF s'est aussi inspirée d'autres données et études s'intéressant, par exemple, à l'importance de la langue pour l'intégration au marché du travail ainsi qu'à l'incidence de l'âge et des titres de compétences canadiens sur la réussite de l'intégration. La conception du nouveau modèle de sélection et de pointage a été corroborée par une analyse des données de la BDIM évaluant la performance économique des travailleurs qualifiés (fédéral) et l'efficacité des facteurs de sélection.

Le rapport *Travailleurs qualifiés immigrants – Vers un nouveau modèle de sélection – Les critères de sélection actuels sont-ils des indicateurs d'un établissement réussi?* énonce les principaux résultats de l'analyse concernant l'efficacité des facteurs de sélection, à savoir que<sup>26</sup> :

- la scolarité, élément principal du capital humain, constitue un indicateur fondamental de la réussite sur le marché du travail;
- l'expérience ne constitue pas un indicateur clair de réussite;
- il existe une relation évidente et durable entre la connaissance du français ou de l'anglais et le revenu ou les perspectives d'emploi;
- l'emploi réservé est un excellent facteur de réussite;
- les points supplémentaires accordés aux parents aidés se traduisent par l'acceptation de demandeurs dont le pointage obtenu se situe près de la note de passage.

Aux entrevues, la majorité (cinq sur huit) des directeurs et gestionnaires de CIC ont précisé qu'ils ne s'occupaient pas du Programme lorsque le nouveau modèle de sélection a été mis en œuvre. Les directeurs et gestionnaires de CIC et les employés des bureaux canadiens des visas à l'étranger qui ont contribué plus concrètement à la refonte du Programme ont dit que les changements apportés s'appuient sur des données probantes et des études qui confirment l'importance de la langue, de l'âge et des titres de compétences canadiens pour la réussite de l'intégration des immigrants. Le processus d'élaboration et de modification de la politique s'est également fondé sur l'analyse du volume variable de nouvelles demandes, des délais de traitement, des taux d'acceptation et de refus et de l'arriéré.

## **B. L'analyse des données de la BDIM montre que la performance économique des TQF sélectionnés en vertu de la LIPR surpasse celle de leurs homologues sélectionnés sous l'ancien régime et est nettement supérieure à celle des TQF ayant fait l'objet d'une évaluation hybride.**

Selon les données fiscales, les travailleurs qualifiés (fédéral) touchent un revenu d'emploi beaucoup plus élevé sous la LIPR que sous l'ancien régime. Il est difficile d'établir une comparaison directe entre les TQF admis sous les deux régimes sur une base annuelle commune (pour neutraliser les différences quant à la situation économique et aux conditions du marché du

---

<sup>26</sup> Vous trouverez la liste complète des résultats dans le rapport *Travailleurs qualifiés immigrants – Vers un nouveau modèle de sélection – Les critères de sélection actuels sont-ils des indicateurs d'un établissement réussi?*, Division de la politique et des programmes économiques, Direction générale de la sélection, Citoyenneté et Immigration Canada (1998).

travail à l'arrivée) étant donné que le volume de TQF admis en fonction de la LIPR était faible peu après l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation et que le volume de TQF sous l'ancien régime a diminué après 2002<sup>27</sup>. Néanmoins, la cohorte de 2004 peut être utilisée à des fins de comparaison puisque, cette année-là, il y avait des nombres suffisants de TQF sélectionnés sous les deux régimes. Pour les TQF de cette cohorte qui ont été sélectionnés en vertu de la LIPR, le revenu moyen d'emploi est passé de 40 100 \$ à la première année suivant l'établissement à 47 500 \$ un an plus tard. En comparaison, le revenu moyen d'emploi des travailleurs qualifiés sélectionnés sous l'ancien régime a augmenté de 24 300 \$ à la première année suivant l'établissement à 31 300 \$ un an plus tard. Ceux ayant bénéficié d'une évaluation hybride ont commencé à arriver en 2004, et leur revenu moyen d'emploi est passé de 21 400 \$ en 2005 à 28 800 \$ en 2006.

**Tableau 3-2 : Revenu d'emploi des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) qui sont arrivés au Canada entre 2002 et 2005**

Régime de sélection	Cohorte	Année d'imposition			
		2003	2004	2005	2006
Antérieur	2002	25 700 \$	31 500 \$	36 300 \$	41 600 \$
	2003		24 300 \$	30 600 \$	36 500 \$
	2004			24 300 \$	31 300 \$
	2005				21 600 \$
Évaluation hybride	2004			21 400 \$	28 800 \$
	2005				23 100 \$
LIPR	2002	40 600 \$	48 800 \$	53 300 \$	58 800 \$
	2003		34 000 \$	40 600 \$	46 200 \$
	2004			40 100 \$	47 500 \$
	2005				37 600 \$

Source : BDIM. Revenus en dollars constants. Année de base : 2006.

L'analyse de régression effectuée avec les données de la BDIM montre que le régime de sélection a une influence significative sur le niveau de revenu des travailleurs qualifiés. Ceux sélectionnés en vertu de la LIPR gagnent significativement plus que ceux admis sous l'ancien régime. Une analyse non différenciée selon le sexe montre que les travailleurs qualifiés sélectionnés sous la LIPR ont gagné environ de 10 000 à 17 000 \$ de plus que ceux admis sous l'ancien régime durant la même période, selon la cohorte et l'année d'imposition examinées. Les interactions entre le régime de sélection et le sexe révèlent que l'avantage lié à la LIPR est plus grand pour les hommes que pour les femmes. Les résultats complets de la régression sont présentés aux Appendice D-1 et Appendice D-2.

Par ailleurs, comparativement aux travailleurs qualifiés sélectionnés sous l'ancien régime, ceux sélectionnés en vertu de la LIPR affichent un taux plus faible d'utilisation de l'assurance-emploi et de l'aide sociale. Tableau 3-3 résume le pourcentage de travailleurs qualifiés de la cohorte de 2004 qui ont déclaré un montant de prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale sur leurs déclarations de revenus de 2004, 2005 et 2006.

<sup>27</sup> La plupart des TQF qui ont immigré durant les premières années de la période visée (2002 et 2003 par exemple) ont été sélectionnés sous l'ancien régime, tandis que les TQF qui sont arrivés à la fin de la période visée (en 2005 et 2006 par exemple) ont majoritairement été sélectionnés en vertu de la LIPR.

**Tableau 3-3 : Pourcentage de travailleurs qualifiés établis en 2004 qui ont déclaré revenu d'emploi, des prestations d'assurance-emploi et des prestations d'aide sociale**

Année d'imposition		2004	2005	2006
Revenus d'emploi	Ancien régime	60,99 %	74,07 %	74,74 %
	LIPR	66,60 %	79,99 %	80,78 %
Assurance-emploi	Ancien régime	0,62 %	6,78 %	10,43 %
	LIPR	1,06 %	3,93 %	6,66 %
Aide sociale	Ancien régime	2,98 %	4,52 %	3,35 %
	LIPR	1,20 %	2,57 %	1,57 %

Source : BDIM.

### 3.4. Offre d'emploi réservé

Un employeur peut offrir à l'étranger un emploi permanent dans une profession spécialisée puis demander à RHDCC d'émettre un avis sur l'emploi réservé. Le salaire et les conditions de travail doivent être comparables à ceux offerts aux Canadiens qui exercent la profession. L'employeur n'est toutefois pas tenu de prouver qu'il n'y a pas de Canadiens disponibles pour occuper le poste. Aux termes de la LIPR, RHDCC évalue l'offre d'emploi présentée par l'employeur qui souhaite embaucher un travailleur qualifié. Le dossier du demandeur ayant reçu un avis favorable sur l'emploi réservé par RHDCC est ensuite évalué au regard des facteurs de sélection du PTQF par un agent des visas à l'étranger. S'il accepte l'OER, l'agent des visas accorde au demandeur 15 points supplémentaires<sup>28</sup> en vue de l'obtention de la note de passage de 67 points.

Les principaux résultats de l'évaluation portant sur les OER sont présentés ci-dessous.

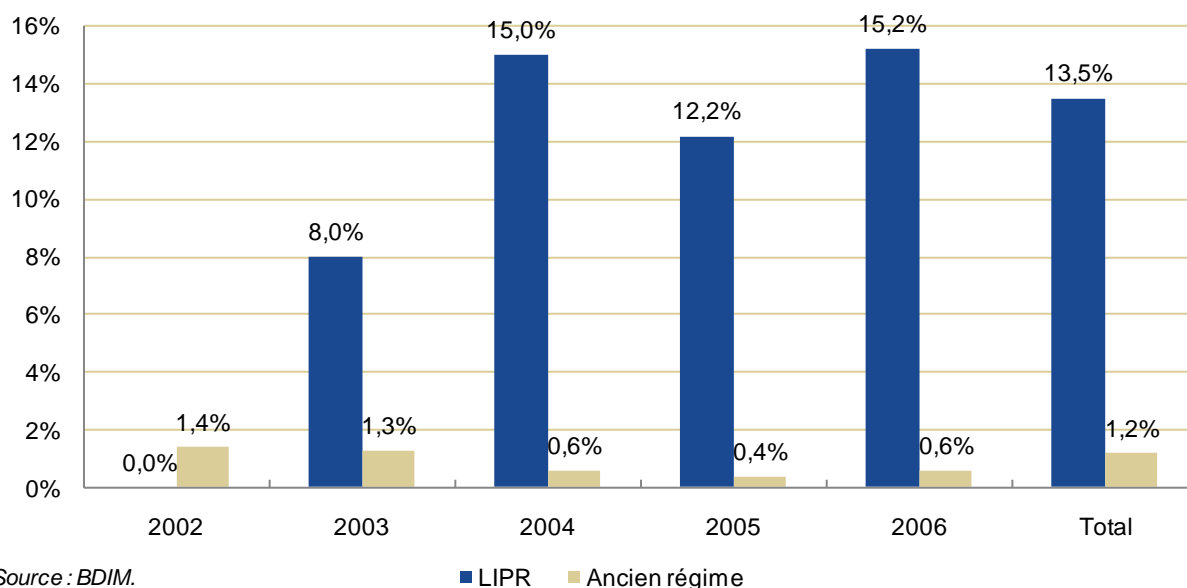
#### A. Les travailleurs qualifiés (fédéral) qui ont un emploi réservé réussissent significativement mieux que ceux qui n'en ont pas, selon les indicateurs économiques.

Parmi les TQF sélectionnés sous la LIPR qui figurent dans la BDIM, 13,5 % avaient reçu des points pour une offre d'emploi réservé comparativement à 1,4 % de ceux admis sous l'ancien régime.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Sous le régime de la LIPR, les demandeurs peuvent obtenir un total de 15 points s'ils ont une offre d'emploi réservé au Canada (10 points pour l'emploi réservé, et 5 points supplémentaires peuvent être accordés sous le facteur de la capacité d'adaptation).

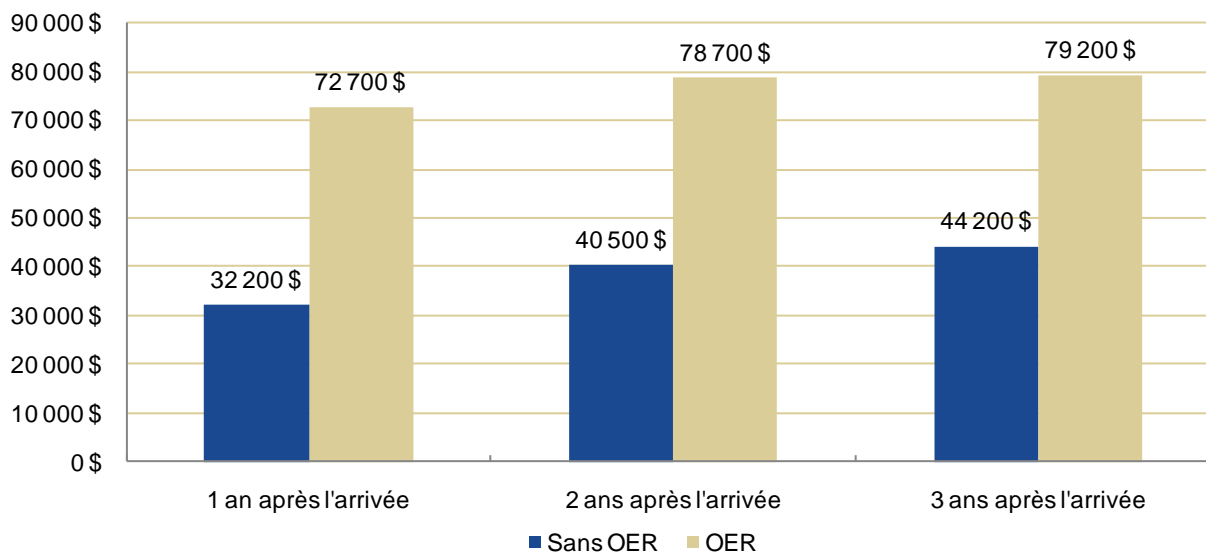
<sup>29</sup> Selon la BDIM, 4 305 des 31 935 TQF sélectionnés en vertu de la LIPR ont obtenu des points pour une OER.

**Figure 3-8 :      Travailleurs qualifiés ayant une OER (ancien régime et LIPR)**



Selon les données de la BDIM, le revenu moyen d'emploi des travailleurs qualifiés (fédéral) ayant une OER est significativement plus élevé que celui des TQF n'ayant pas d'emploi réservé. Comme l'illustre Figure 3-9, le revenu moyen d'emploi des travailleurs qualifiés auxquels une OER a valu des points supplémentaires est passé de 72 700 \$ durant la première année suivant l'établissement à 79 200 \$ trois ans suivant l'établissement, tandis que le revenu moyen des TQF sans OER a augmenté de 32 200 un an suivant l'établissement à 44 200 \$ trois ans suivant l'établissement.

**Figure 3-9 :      Revenu d'emploi des travailleurs qualifiés selon qu'ils avaient ou non un emploi réservé**



---

Il ressort également du sondage que les TQF qui sont arrivés au Canada avec une OER gagnent beaucoup plus que les autres; au moment du sondage, ils étaient aussi plus susceptibles de travailler encore pour le même employeur et de travailler à temps plein. Les résultats du sondage concernant les travailleurs qualifiés ayant un emploi réservé sont présentés ci-dessous :

- quelque 81 % des TQF ayant une OER travaillent à temps plein;
- ceux qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne 99 000 \$ par année<sup>30</sup>, soit beaucoup plus que les répondants qui travaillent aussi à temps plein, mais qui n'avaient pas d'emploi réservé<sup>31</sup>;
- environ 90 % des TQF ayant une OER ont dit avoir obtenu l'emploi prévu après leur arrivée au Canada. Pour les 10 % qui n'ont pas intégré l'emploi réservé à l'arrivée, la raison principale était que le poste n'était plus disponible ou qu'ils avaient trouvé un meilleur emploi;
- quelque 69 % des TQF ayant une OER travaillent toujours pour la même organisation. Parmi ceux qui ont quitté leur emploi, 73 % sont partis volontairement pour commencer un nouvel emploi ou poursuivre leurs études.

## **B. Les employeurs qui ont fait des offres d'emploi réservé sont très satisfaits des travailleurs qualifiés qu'ils ont embauchés et appuient le Programme.**

Au sondage, la plupart des répondants appartenant au groupe des employeurs ayant embauché un TQF pour un emploi réservé ont fait de multiples offres d'emploi réservé, et ils sont très satisfaits du rendement de ces travailleurs et du Programme en général. Mais tel qu'il a déjà été mentionné, les employeurs inclus dans l'échantillon ont été recommandés par des travailleurs qualifiés, ce qui peut introduire un biais en faveur des employeurs ayant une relation positive avec les TQF.

Sont présentés ici les principaux résultats du sondage auprès des employeurs ayant offert un emploi réservé :

- Soixante-quatorze pour cent des employeurs ont embauché plus d'un TQF à un emploi réservé.
- Quelque 89 % considèrent utiliser le processus d'OER pour engager un autre travailleur qualifié (seulement 4 % n'en avaient pas l'intention).
- La majorité (83 %) sont satisfaits ou très satisfaits du rendement des TQF. Ceux qui étaient moins satisfaits ont mentionné que l'immigrant avait une certaine difficulté à communiquer au travail et n'avait pas assez d'expérience pertinente pour exercer la profession au Canada.
- Près de la moitié (49 %) des employeurs ont mentionné qu'un représentant de RHDCC avait communiqué avec eux pour discuter de l'offre d'emploi réservé.
- Les employeurs offrant des emplois réservés étaient satisfaits du processus de RHDCC, soulignant que la communication avec ce ministère était appropriée (80 %), que la demande avait été traitée en temps opportun (72 %), que les renseignements sur le

---

<sup>30</sup> Précisons que les revenus d'emploi déclarés dans le sondage par les TQF ayant un emploi réservé sont supérieurs à ceux trouvés dans la BDIM pour les TQF titulaires d'une OER. Selon les résultats du sondage, les deux postes faisant le plus souvent l'objet d'une offre d'emploi réservé sont celui de cadre/PDG/directeur/président, et celui de professeur adjoint/agrégé.

<sup>31</sup> Seuls les revenus tirés d'un emploi à temps plein sont déclarés parce que 97 % des TQF titulaires d'une OER qui ont déclaré un revenu annuel travaillent à temps plein, et tous n'ont pas travaillé pendant toute l'année.



---

processus étaient exacts et utiles (78 %), qu'il était facile d'obtenir de l'information pour remplir la demande (70 %) et que le processus et les procédures étaient clairs et compréhensibles (66 %).

- Deux postes faisaient le plus souvent l'objet d'une offre d'emploi réservé, soit celui de cadre/PDG/directeur/président, et celui de professeur adjoint/agrégé.
- La plupart des employeurs interviewés étaient situés en Ontario (45 %) et en Alberta (30 %).
- Soixante-dix-sept pour cent des employeurs ont également dit qu'il était très difficile ou plutôt difficile de pourvoir le poste occupé par le TQF en raison de la complexité du travail, des compétences ou de la spécialisation nécessaires et de la disponibilité limitée de Canadiens possédant les compétences recherchées.

Les informateurs principaux croient que les travailleurs qualifiés ayant un emploi réservé répondent aux besoins d'employeurs particuliers, mais que leur nombre relativement faible limite la capacité globale du Programme de répondre aux besoins du marché du travail canadien. À la question leur demandant d'évaluer la mesure dans laquelle les TQF répondent aux besoins du marché du travail canadien, les représentants de RHDCC et ceux des provinces ont respectivement fourni une note de 3,5 et de 3,0 sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie qu'ils ne répondent pas du tout aux besoins et 5, qu'ils y répondent dans une très grande mesure.

### **C. Le personnel des BCVE est moins favorable à l'utilisation des OER dans leur forme actuelle en raison de préoccupations quant à l'authenticité des offres d'emploi réservé.**

Dans les grands bureaux des visas qui ont été visités, les agents de tous les niveaux semblent avoir une perception très négative des OER. Lors des entrevues et des discussions en groupe, les employés et les gestionnaires ont exprimé des préoccupations et de la frustration par rapport à la diligence requise pour vérifier la validité des offres d'emploi et la légitimité des employeurs.

Le processus initial de traitement et d'évaluation des offres d'emploi réservé est administré par un centre de spécialisation de RHDCC situé à Saint John, au Nouveau-Brunswick. Les agents de RHDCC émettent un avis au sujet d'une offre d'emploi de durée indéterminée faite à un travailleur qualifié éventuel. Pour prendre sa décision, l'agent doit déterminer si :

- l'offre d'emploi est authentique;
- l'offre vise un emploi non saisonnier à temps plein;
- le salaire offert au travailleur qualifié est conforme au taux salarial établi pour la profession et les conditions de travail satisfont aux normes canadiennes généralement reconnues.

Pour juger de l'authenticité de l'offre d'emploi, l'agent de RHDCC vérifie si les fonctions principales définies pour le poste concordent avec celles énoncées dans la CNP, si un permis ou une attestation est obligatoire et si l'offre d'emploi correspond aux besoins de l'entreprise compte tenu des activités commerciales, de la taille et des opérations de cette dernière. L'agent de RHDCC évalue également certains facteurs relatifs à l'employeur, par exemple l'emplacement de l'entreprise, la participation active de l'employeur aux activités commerciales, si au moins un employé à temps plein travaille pour l'employeur depuis un minimum d'un an, et si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur respecte les conditions d'emploi (p. ex., capacité

---

de l'entreprise de verser le salaire offert au travailleur qualifié pendant une période indéterminée)<sup>32</sup>.

S'il fournit une opinion favorable à l'offre d'emploi, l'agent de RHDCC transmet l'avis au bureau des visas de CIC chargé d'évaluer la demande au regard des facteurs de sélection, où l'agent des visas détermine s'il accorde ou non les 15 points supplémentaires pour l'OER. L'agent des visas peut alors vérifier si le candidat sera en mesure d'accomplir les tâches décrites dans l'offre d'emploi et effectuer une dernière vérification de l'employeur, laquelle, dans nombre de cas, peut difficilement être effectuée par un agent à l'étranger. Les missions utilisent différentes stratégies pour vérifier l'offre d'emploi. Le bureau de Hong Kong, par exemple, demande habituellement aux employeurs de fournir un certain nombre de documents, comme des avis de cotisation, des renseignements bancaires, des états financiers, etc. D'autres stratégies consistent à téléphoner aux employeurs au Canada afin de leur poser des questions précises au sujet des fonctions du poste ou à mener une investigation approfondie en vérifiant l'enregistrement de l'entreprise ainsi que son site Web.

Les études de cas ont révélé que la qualité des demandes accompagnées d'une OER varie entre les missions. Le bureau de Buffalo signale par exemple que la plupart des OER sont approuvées et que les points supplémentaires sont accordés (environ 90 %), tandis que le bureau de New Delhi estime le taux d'acceptation à 30 % environ. Les agents à New Delhi tiennent des données sur les petites entreprises qui font de multiples offres d'emploi.

Les cas de fraude associés aux OER incluent des offres d'emploi d'employeurs inexistantes, des postes fictifs ne concordant pas avec la nature de l'entreprise ou des activités commerciales, des offres de complaisance faites par des amis ou des membres de la famille, et des offres authentiques assorties d'une description de tâches exagérée. Les bureaux canadiens des visas à l'étranger croient également qu'il existe un trafic d'OER et que des consultants réussissent à convaincre les clients de verser des sommes importantes en échange d'une promesse d'emploi au Canada. En général, la fraude est difficile à prouver, et les refus fondés sur une OER frauduleuse ne peuvent pas être extraits des systèmes administratifs. Certains bureaux des visas font des enquêtes indépendantes dans le but de démontrer le manque d'intégrité des OER et le niveau de fraude connexe.

Lors des entrevues, les employés des bureaux canadiens des visas à l'étranger (en particulier ceux de Hong Kong et de New Delhi) ont indiqué que beaucoup de demandeurs obtiennent une OER comme moyen de compenser un pointage insuffisant obtenu pour la langue ou les études (ou, plus récemment, pour contourner les instructions ministérielles et la liste des 38 professions recherchées; le pourcentage de TQF qui ont un emploi réservé a augmenté sensiblement depuis l'entrée en vigueur des instructions ministérielles en 2008<sup>33</sup>).

Les agents des visas à Hong Kong croient que la hausse du volume de demandes accompagnées d'une OER sous le régime de la LIPR est responsable, dans une certaine mesure du moins, de la chute du taux d'approbation observée depuis quelques années. Par exemple, comme on peut le voir dans Tableau 3-4, le volume de demandes avec OER a augmenté considérablement au bureau de Hong Kong, particulièrement ces dernières années, tandis que le taux d'approbation a chuté abruptement (de plus de 90 % à l'entrée en vigueur de la LIPR à un peu plus de 40 % en 2007 et à seulement 24 % en 2008 – probablement en raison des instructions ministérielles). De

---

<sup>32</sup> Vous trouverez de plus amples renseignements sur le site : [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/evalempres.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/evalempres.shtml).

<sup>33</sup> Les instructions ministérielles ont été mises en œuvre en 2008 et se situent en dehors du cadre de la présente évaluation.

l'avis du personnel des bureaux des visas, cette tendance serait attribuable, du moins en partie, au fait que les demandeurs ont recours abusivement aux OER pour compenser l'obtention d'un pointage insuffisant au regard des autres facteurs (connaissance de l'anglais, etc.), ou parce qu'ils croient qu'un emploi réservé leur assurera un traitement prioritaire.

**Tableau 3-4 : Nombre de demandes avec offre d'emploi réservé reçues à Hong Kong**

Nombre de demandes avec OER reçues à Hong Kong							
Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Nombre d'OER	2	15	33	43	78	121	400

\*Les instructions ministérielles ont été mises en œuvre en 2008 et se situent en dehors du cadre de la présente évaluation.

Source : Données des études de cas.

Les agents des visas ont fait remarquer que le traitement peut être plus long si la demande est refusée, ce qui pose particulièrement problème lorsqu'il y a une OER. Des mesures supplémentaires peuvent être prises pour enquêter sur les fraudes soupçonnées et, tel qu'il est mentionné plus haut, des documents supplémentaires peuvent être demandés. Les préoccupations tiennent surtout à l'authenticité de l'offre d'emploi; le décalage horaire complique le suivi auprès des employeurs au Canada. Si l'agent des visas a l'intention de refuser l'OER, il doit envoyer au demandeur une lettre exposant ses préoccupations et lui donner la possibilité de les dissiper. En général, on considère que le traitement des OER requiert une part démesurée de ressources et de temps, sans compter le soutien insuffisant au Canada pour traiter la fraude durant le processus.

### 3.5. Mobilité des travailleurs qualifiés (fédéral)

- A. Selon les données de la BDIM, seul un faible pourcentage de TQF cessent de produire une déclaration de revenus pendant deux années consécutives, laissant supposer qu'ils ont émigré. Les résultats du sondage auprès des travailleurs qualifiés révèlent que la plupart n'ont pas résidé à l'extérieur du Canada depuis l'arrivée et ne prévoient pas quitter le Canada dans les prochaines années. Les employés des missions ont exprimé des préoccupations au sujet des travailleurs qualifiés qui obtiennent la résidence permanente sans avoir l'intention de vivre et de travailler au Canada.**

Des études antérieures de CIC fondées sur la BDIM révèlent des tendances d'émigration assez uniformes entre les cohortes, le taux de départ augmentant généralement durant les premières années suivant l'arrivée pour se stabiliser ensuite. Il en ressort toutefois que les tendances varient en fonction du dernier pays de résidence permanente. Les taux d'émigration les plus élevés ont été enregistrés dans des pays occidentaux (États-Unis, Europe du Nord et Océanie). Les immigrants des États-Unis et du Royaume-Uni affichent le plus haut taux d'émigration de un à deux ans après l'arrivée, tandis que ceux de pays comme la Chine et Hong Kong sont plus susceptibles de partir quatre à cinq ans après l'arrivée.

En appliquant la même méthodologie aux travailleurs qualifiés immigrants, les données de la BDIM montrent que, de 2000 à 2004<sup>34</sup>, un faible pourcentage (6,5 % environ) de TQF admis sous l'ancien régime ont cessé de produire une déclaration de revenus pendant au moins deux années consécutives sans réapparaître dans la base de données, ce qui pourrait signifier

<sup>34</sup> Sont exclus de l'analyse les cohortes de 2005 et de 2006 ainsi que les déclarants qui apparaissent pour la première fois dans les systèmes au cours de ces deux années, parce que les immigrants doivent disparaître pendant au moins deux ans pour qu'on considère qu'ils ont quitté le Canada.

qu'ils ont quitté le Canada<sup>35</sup>. Le pourcentage est plus faible pour ceux sélectionnés sous la LIPR (2,7 %); cet écart, cependant, pourrait être attribuable au fait que les cohortes arrivées de 2002 à 2004 habitent au Canada depuis moins longtemps que celles arrivées de 2000 à 2004. Ces résultats concordent avec ceux d'études antérieures de CIC qui portaient sur tous les immigrants ayant la même durée de résidence au pays. Tableau 3-5 représente le nombre et le pourcentage de travailleurs qualifiés (fédéral) qui sont présumés avoir quitté le Canada.

**Tableau 3-5 : Taux d'émigration des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) pour l'année d'imposition 2006<sup>36</sup>**

Émigration	Ancien régime	Évaluation hybride	LIPR
Toujours au Canada	142 280 93,50 %	5 095 98,74 %	10 355 97,32 %
Ont quitté le Canada	9 895 6,50 %	65 1,26 %	285 2,68 %
<b>Total</b>	<b>152 176</b>	<b>5 161</b>	<b>10 641</b>

Source : BDIM.

Il ressort de l'analyse qu'environ 10 % des 1 499 travailleurs qualifiés ayant participé au sondage ont résidé à l'extérieur du Canada pendant plus de trois mois depuis leur arrivée et que 12 % ont envisagé de quitter définitivement le pays. Les principales raisons citées concernent la recherche de meilleurs débouchés ou d'un emploi ailleurs, le besoin de s'occuper d'une entreprise existante ou encore le désir de s'établir plus près de parents ou d'amis, de faire des études ou d'améliorer la qualité de vie. Quelque 93 % des répondants ont dit qu'ils prévoyaient rester au Canada durant les trois prochaines années.

Les employés des bureaux des visas ont exprimé des préoccupations au sujet de résidents permanents qui n'ont pas l'intention de résider ou de travailler au Canada. Certains TQF, souvent avec l'aide de consultants, maintiennent une « vie fictive » au Canada dans le but de satisfaire aux exigences pour l'attribution de la citoyenneté, sans réellement habiter ou travailler

<sup>35</sup> Pour estimer l'émigration, les personnes décédées (nombres réel et estimatif) ont été exclues du calcul, de même que les autres personnes ayant des raisons évidentes de ne pas avoir déclaré de revenus sur une période de deux ans et plus. Le *décès* (ainsi que la date du décès) peut être inscrit sur la déclaration de revenus. Le terme ayant toutefois un sens restreint dans ce contexte, le nombre estimatif de décès a également été exclu des « disparitions ». Il a été estimé qu'un décès était l'une des raisons possibles de ne pas produire une déclaration de revenus si une personne est la seule à disparaître dans son groupe d'arrivants, n'est pas une femme en âge de procréer et a moins de 65 ans (est d'âge actif). D'autres personnes peuvent ne pas produire de déclaration de revenus pour diverses raisons, notamment : une femme en âge de procréer, si elle est la seule personne à disparaître dans son groupe d'arrivants; une personne ayant plus de 65 ans, si elle est la seule personne à disparaître dans son groupe d'arrivants, est arrivée au Canada après l'âge de 55 ans et a par la suite disparu pendant une période de 10 ans (puisque'elle n'est pas admissible à une pension gouvernementale). Ainsi, l'émigration est égal au nombre de disparitions moins les nombres réel et estimatif de personnes décédées et de personnes qui n'ont pas produit de déclaration de revenus. Pour déterminer l'émigration totale, on additionne le taux réel d'émigration au taux estimatif d'émigration et au taux d'émigration autre.

Le taux réel d'émigration comprend à la fois les personnes qui ont déclaré avoir quitté le pays sur leur dernière déclaration de revenus et celles qui disparaissent pendant deux ans et pour qui au moins un membre de leur groupe d'arrivants a déclaré qu'elles avaient émigré. On parle d'un taux estimatif d'émigration lorsqu'un groupe d'arrivants entier disparaît au cours d'une période de deux ans sans l'avoir déclaré, ou si une personne produit une déclaration de revenus de l'extérieur du pays et disparaît ensuite. Le taux d'émigration autre englobe les observations restantes. Cette méthode concorde avec celle utilisée par d'autres auteurs pour analyser les données du recensement canadien, dont Victor Chen (2009).

<sup>36</sup> En raison du faible nombre d'observations et de la courte période d'observation, il n'a pas été possible de préparer des tables de survie ni d'effectuer une analyse fondée sur le nombre d'années depuis l'arrivée.

au pays. Il semblerait que ces travailleurs qualifiés réinstallent leur famille au Canada, souvent pour envoyer leurs enfants dans des universités canadiennes et dans l'intention de prendre leur retraite future au Canada. Ce mouvement suscite des inquiétudes dans toutes les missions visitées, en particulier au bureau de Londres où les agents des visas, en collaboration avec un agent de lutte antifraude situé à Abu Dhabi, recueillent des données sur les TQF du golfe Persique qui redemandent un titre de voyage pour résident permanent (TVRP). Il pourrait s'agir dans ce cas de travailleurs qualifiés (fédéral) qui ont été admis au Canada et ont reçu une carte de résident permanent qui a expiré après leur retour dans leur pays. Étant donné qu'aucun contrôle de sortie n'est effectué à la frontière, il est difficile de recueillir des données sur les TQF qui ont obtenu la résidence permanente et qui n'ont jamais résidé ni travaillé au Canada. Ces clients peuvent apparaître dans la BDIM, mais le revenu familial serait probablement sous-estimé puisqu'ils déclarent le revenu minimal aux fins de l'impôt.

Une telle pratique n'est pas jugée contraire à l'éthique par tous les participants aux entrevues. Un avocat, qui représente un certain nombre de clients du golfe Persique, et une minorité d'agents des visas croient plutôt que cette pratique est caractéristique d'une économie mondiale et d'une mobilité croissante de la main-d'œuvre.

**B. Les données de la BDIM montrent que les travailleurs qualifiés (ancien régime et LIPR) affichent une tendance similaire au titre de la migration interprovinciale. Ils sont plus susceptibles de quitter la Saskatchewan et le Canada atlantique et de demeurer en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. Il ressort du sondage que ce sont les occasions d'emploi qui incitent surtout les TQF à déménager dans une autre province après l'arrivée.**

Le choix des provinces de destination est inégal : quelque 60 % des TQF sélectionnés sous la LIPR avaient l'intention de s'établir en Ontario, comparativement à 20 % en Colombie-Britannique et à 10 % en Alberta. Des proportions beaucoup plus faibles avaient l'intention de s'établir en Saskatchewan, au Manitoba et dans les provinces atlantiques.

**Tableau 3-6 : Migration interprovinciale (%) des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) arrivés au Canada entre 2002 et 2005**

Régime de sélection	Cohorte	Année d'imposition			
		2003	2004	2005	2006
Ancien régime	2002	16,17	18,00	19,78	21,30
	2003		11,07	13,92	16,54
	2004			9,67	13,55
	2005				10,45
Évaluation hybride	2004			7,55	11,06
	2005				8,95
LIPR	2002	7,84	11,54	11,76	13,73
	2003		9,81	12,61	15,19
	2004			7,72	10,94
	2005				9,26

Source : BDIM.

**Tableau 3-7 : Statistiques sommaires sur la migration interprovinciale des TQF (ancien régime et LIPR) en 2006**

Migration interprovinciale		Atlantique	QC*	ON	MB	SK	AB	CB
Province de destination	Ancien régime	1 120	3 690	99 640	1 265	640	9 485	24 395
	LIPR	715	835	18 775	380	380	3 440	6 235
Sorties	Ancien régime	590	965	14 885	635	370	2 045	6 330
	LIPR	155	145	1 455	80	90	235	525
Entrées	Ancien régime	720	5 350	6 480	585	340	6 385	5 945
	LIPR	105	595	595	65	50	785	510
Changement net (%)	Ancien régime	11,6	118,8	-8,4	-4,0	-4,7	45,8	-1,6
	LIPR	-7,0	53,9	-4,6	-4,0	-10,5	16,0	-0,2
Taux de rétention	Ancien régime	47,3	73,9	85,1	50,2	41,7	78,5	74,1
	LIPR	78,3	82,5	92,3	79,0	76,0	93,2	91,6

\*Bien que les travailleurs qualifiés du Québec aient été exclus de l'analyse, les TQF peuvent tout de même choisir de s'établir au

Source : BDIM.

Les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR affichent généralement une mobilité interprovinciale semblable à celle de leurs homologues admis sous l'ancien régime. L'écart le plus marqué est observé pour la cohorte de 2002, année où les tout premiers travailleurs qualifiés sélectionnés en vertu de la LIPR ont commencé à arriver au Canada. Le tableau suivant compare les déplacements des TQF qui sont arrivés au Canada entre 2002 et 2005 selon que s'appliquait l'ancien régime ou la LIPR.

Comme le montre Tableau 3-7, la Saskatchewan et le Canada atlantique affichent les plus faibles taux de rétention<sup>37</sup> des travailleurs qualifiés (fédéral) admis sous l'ancien régime. Quoique plus élevés pour les TQF admis en vertu de la LIPR, les taux de rétention de ces provinces demeurent les plus faibles à l'échelle nationale. L'écart dans les taux de rétention entre les deux régimes est partiellement attribuable au fait que les TQF sélectionnés sous la LIPR sont établis au Canada depuis moins longtemps que les autres TQF; en effet, la plupart des travailleurs qualifiés admis sous l'ancien régime qui ont été inclus dans l'étude sont arrivés au Canada entre 2000 et 2004, tandis que la majorité des TQF sélectionnés en vertu de la LIPR sont arrivés en 2004 et les années suivantes. Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi*, les entrées de TQF au Canada atlantique surpassait les sorties (pour un changement net positif<sup>38</sup> de 12 %). En comparaison, les TQF admis sous le nouveau régime sont plus susceptibles de quitter la province (changement net de -7 %). L'Alberta est la province qui affiche le plus haut taux de rétention de TQF admis sous la LIPR.

Selon les résultats du sondage, environ 7 % des travailleurs qualifiés (fédéral) ont résidé dans d'autres provinces pendant une période continue de plus de trois mois après l'établissement initial. En déménageant dans une autre province, les travailleurs qualifiés espèrent trouver un emploi ou de meilleures occasions d'emploi (69 %), ou se rapprocher de parents, d'amis ou de personnes de même origine qu'eux (10 %). Principalement, ils ont quitté l'Ontario et se sont réinstallés en Alberta, mais toutes les provinces ont perdu et gagné des travailleurs qualifiés.

<sup>37</sup> Représente le pourcentage de personnes qui avaient l'intention de s'établir dans une province donnée et qui y habitaient toujours en 2006.

<sup>38</sup> Représente le taux d'augmentation de la population vivant dans une province donnée. On l'obtient en soustrayant les nombres d'arrivées et de départs (variation nette) et en divisant le résultat par le nombre de personnes qui avaient initialement l'intention de s'établir dans cette province.



---

### 3.6. Efficacité des facteurs de sélection du PTQF

Les résultats de l'évaluation concernant l'efficacité des facteurs de sélection sont présentés ci-dessous.

#### **A. La performance économique des travailleurs qualifiés (fédéral) est étroitement liée au fait d'avoir une OER, à la compétence en langues officielles et (ou) au fait d'avoir une expérience de travail canadienne avant d'obtenir le statut de résident permanent.**

Lorsqu'on neutralise la province de résidence, le pays d'origine et le genre de compétence de la profession envisagée, l'analyse de régression montre que les indicateurs de réussite économique les plus pertinents pour les immigrants sont, en ordre d'importance, l'emploi réservé, la compétence dans les langues officielles et l'expérience de travail au Canada avant l'immigration. Parmi d'autres facteurs de la grille de sélection, l'âge, les études, l'expérience professionnelle et les études du conjoint ont également un effet positif sur le revenu d'emploi, à l'inverse de la présence de parents au Canada.

(Remarque : tous les résultats présentés dans cette partie du document sont fondés sur l'analyse de régression dans laquelle on a contrôlé pour certains facteurs [quelques éléments de la grille de sélection, la province de résidence, le pays d'origine et le genre de compétence de la profession envisagée]. Les résultats complets de l'analyse de régression sont présentés sous le modèle 3 à l'Appendice D-2).

- Offre d'emploi réservé : il s'agit du facteur de sélection ayant la plus grande incidence sur le revenu des TQF. Un an après l'arrivée, le revenu des TQF sélectionnés en vertu de la LIPR ayant un emploi réservé surpassait de 74 % le revenu de ceux qui n'en avaient pas. L'écart de revenu entre les deux groupes diminue toutefois avec le temps. Pour chaque année passée au Canada, l'écart diminue de 9 %.
- Langue : la langue figure au deuxième rang des facteurs ayant la plus forte incidence sur le revenu. L'effet sur le revenu augmente graduellement en fonction du nombre de points alloués et atteint un sommet lorsque le pointage se situe entre 16 et 20 points, soit le maximum de points alloués pour la connaissance de la première langue officielle. Les personnes qui se situent dans cette fourchette de points touchent un revenu qui est de 38 à 39 % plus élevé que celui des TQF qui ont obtenu de 0 à 7 points pour la langue.
- Capacité d'adaptation : les immigrants qui ont travaillé au Canada pendant au moins un an avant de faire une demande à titre de travailleurs qualifiés gagnent 27 % de plus que ceux qui n'avaient aucune expérience de travail canadienne avant l'immigration. En outre, ceux qui ont obtenu le maximum de points (5) pour les études du conjoint sous ce facteur touchent également un revenu d'emploi sensiblement plus élevé (12 %). Cependant, pour ceux n'ayant pas obtenu le maximum de points (qui ont obtenu 3 ou 4 points), l'écart de revenu n'était pas statistiquement significatif, ce qui veut dire qu'ils ne gagnent pas significativement plus que ceux qui n'ont obtenu aucun point pour les études du conjoint. Deux facteurs de la grille de sélection ont un effet négatif sur le revenu. Le premier est la parenté au Canada, qui est associée à une baisse de revenu de 8 %. Le fait d'avoir étudié au Canada pendant au moins deux ans avant l'immigration est également associé à un revenu plus faible (-6 %). Cela pourrait être attribuable à une expérience de travail possiblement limitée ou au fait que certains se trouvent toujours aux études. Par ailleurs, les modèles contrôlent pour l'effet de la connaissance de l'anglais ou du français, laquelle peut être un des avantages d'avoir étudié au Canada.



- Âge : l'âge à l'arrivée<sup>39</sup> est un indicateur important du revenu d'emploi. Il ressort des résultats que les immigrants qui arrivent à un plus jeune âge gagnent davantage que ceux qui s'établissent au Canada à un âge plus avancé. Par rapport aux travailleurs qualifiés âgés de 50 ans ou plus à l'arrivée, ceux ayant moins de 30 ans gagnaient 27 % de plus, et ceux âgés de 45 à 49 ans, 14 % de plus.
- Études : les points alloués pour les études ont également une incidence sur le revenu d'emploi<sup>40</sup>. Ceux qui ont obtenu 25 points (titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat) gagnent 17 % de plus que les immigrants ayant obtenu de 0 à 15 points, et 14 % de plus pour ceux ayant obtenu 20 points (diplôme postsecondaire, certificat de compétence ou formation en apprentissage de deux ans, ou diplôme universitaire de deux ans). Toutefois, les immigrants qui ont obtenu 22 points (diplôme postsecondaire, certificat de compétence ou formation en apprentissage de trois ans, ou au moins deux diplômes universitaires de premier cycle) détiennent un avantage de 9 % seulement par rapport aux travailleurs qualifiés du groupe de référence (de 0 à 15 points).
- Expérience de travail : les demandeurs principaux qui ont obtenu le maximum de points pour l'expérience (quatre années ou plus d'expérience) gagnaient 14 % de plus que les immigrants ayant obtenu des points pour seulement une année d'expérience de travail avant l'immigration. Aucun écart de revenu significatif n'est observé entre ceux qui ont obtenu des points pour deux ou trois années d'expérience et ceux qui ne comptaient qu'une année d'expérience.

Une analyse de régression a également été réalisée pour les TQF sélectionnés sous l'ancien régime afin de déterminer l'effet des facteurs de l'ancienne grille de sélection sur le revenu des immigrants. En ce qui a trait au revenu d'emploi, des tendances similaires à celles des TQF de la LIPR ressortent des résultats quant aux effets de l'emploi réservé, de la langue, de l'âge à l'arrivée, du niveau d'études et de la parenté au Canada. Avant l'entrée en vigueur de la LIPR cependant, l'expérience n'avait pas une incidence significative sur le revenu, ce qui suggère une amélioration dans la façon d'évaluer l'expérience avec la nouvelle grille de sélection. Les résultats complets des régressions sont présentés aux Appendice D-3 et Appendice D-4.

## **B. Les informateurs principaux croient en majorité que la nouvelle méthode de sélection axée sur le capital humain contribue davantage à la performance économique des TQF que l'ancien modèle axé sur la profession.**

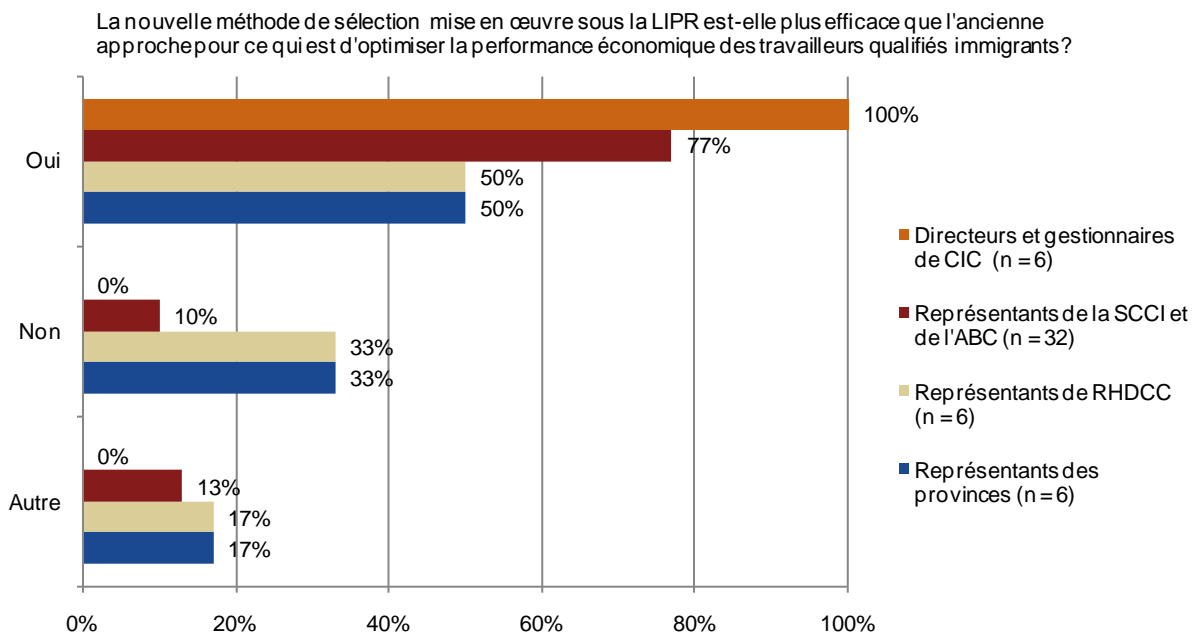
Les directeurs et gestionnaires de CIC, ainsi que la plupart des représentants de la SCCI et de l'ABC, sont convaincus que le modèle de sélection de la LIPR reposant davantage sur des facteurs liés au capital humain est plus efficace que celui de l'ancien régime. Diverses raisons ont

<sup>39</sup> Sur le nombre total de cas visés par la LIPR figurant dans la BDIM, 98 % ont reçu le maximum de points possible pour l'âge. Ainsi, en raison de la faible variation des points alloués pour le facteur de l'âge, l'âge à l'arrivée a été utilisé afin de mieux illustrer l'effet de l'âge sur le revenu d'emploi.

<sup>40</sup> Sous le régime de la LIPR, les points pour les études sont alloués de la façon suivante : **a) Aucun point** – Études secondaires non complétées; **b) 5 points** – Diplôme d'études secondaires; **c) 12 points** – Diplôme, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage d'un an et au moins 12 années d'études à temps plein; **d) 15 points** – Diplôme, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage d'un an et au moins 13 années d'études à temps plein OU diplôme universitaire d'un an au niveau du baccalauréat et au moins 13 années d'études à temps plein; **e) 20 points** – Diplôme, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage de deux ans et au moins 14 années d'études à temps plein OU diplôme universitaire de deux ans au niveau du baccalauréat et au moins 14 années d'études à temps plein; **f) 22 points** – Diplôme, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage de trois ans et au moins 15 années d'études à temps plein OU deux diplômes universitaires ou plus au niveau du baccalauréat et au moins 15 années d'études à temps plein; **g) 25 points** – Maîtrise ou doctorat et au moins 17 années d'études à temps plein.

été citées pour motiver ce point de vue : le nouveau modèle appuie davantage la réussite économique et l'intégration des travailleurs qualifiés, les antécédents professionnels des TQF sont plus diversifiés, les travailleurs qualifiés ont une meilleure capacité d'adaptation aux conditions changeantes du marché du travail, et le Programme vise davantage la durabilité et l'intégration à long terme. Les personnes en désaccord estiment que la méthode est moins efficace en ce qui concerne le jumelage des personnes et des emplois, l'accès aux professions réglementées, le maintien d'une politique souple qui reflète une économie en évolution et le traitement des demandes.

**Figure 3-10 : Efficacité de la méthode de sélection appliquée sous la LIPR<sup>41</sup>**



Source : Entrevues avec les informateurs principaux.

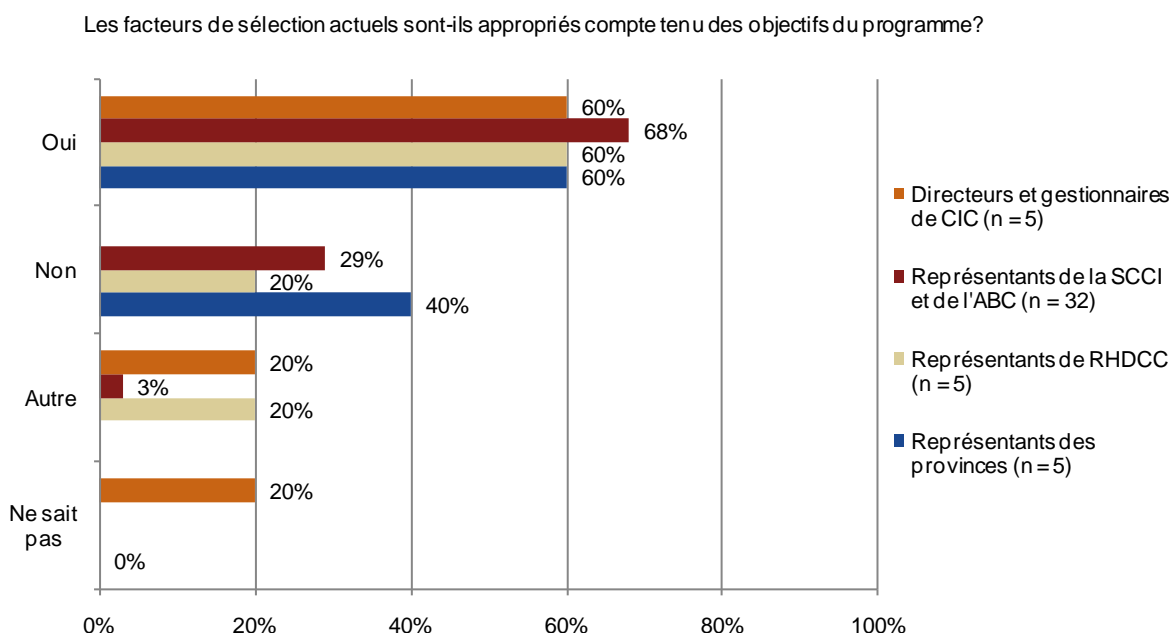
Les agents des visas dans les bureaux à l'étranger sont très majoritairement favorables au modèle de sélection de la LIPR, soulignant qu'il est plus objectif, plus efficace et plus transparent. De façon générale, les personnes interviewées sont favorables à la sélection des résidents permanents en fonction de facteurs qui sont liés au capital humain plutôt qu'aux professions. Bien que les personnes interviewées approuvent généralement la structure du Programme, beaucoup de préoccupations ont été exprimées au sujet de sa mise en œuvre, allant du non-recours à l'ajustement de la note de passage afin de contrôler le volume de demandes jusqu'au manque d'outils ou politiques appropriés pour appliquer correctement les facteurs de sélection. Certains croient également que le modèle de la LIPR n'a pas eu le temps de faire ses preuves avant que les instructions ministérielles ne viennent limiter l'accès selon les professions.

<sup>41</sup> n représente le nombre de participants qui ont répondu à la question.

**C. En général, les informateurs principaux et les employés des bureaux des visas jugent que les facteurs de sélection sont appropriés. Des modifications ont cependant été suggérées pour améliorer la pondération des facteurs et le processus d'évaluation. La rétroaction des agents des visas est très uniforme.**

Plus des deux tiers de chaque groupe d'informateurs principaux jugent que les facteurs de sélection actuels sont appropriés, compte tenu des objectifs du Programme.

**Figure 3-11 : Adéquation des nouveaux facteurs de sélection<sup>42</sup>**



Source : Entrevues avec les informateurs principaux

Les employés des bureaux canadiens des visas à l'étranger ont également mentionné que les facteurs de sélection prévus par la LIPR permettent de sélectionner des immigrants de milieux diversifiés qui présentent un grand potentiel de réussite économique et d'intégration dans la vie sociale et culturelle du Canada.

Ils ont suggéré les améliorations suivantes :

- **Langue** : de l'avis du personnel des bureaux des visas, la langue est le facteur qui contribue le plus à la réussite de l'intégration des immigrants. Les demandeurs peuvent présenter les résultats d'un test linguistique (habituellement l'IELTS) ou soumettre un texte écrit avec leur demande, afin de démontrer leur connaissance de l'anglais et (ou) du français. Un tel document introduit un élément de subjectivité et d'inefficacité ainsi qu'un risque de fraude. Les agents des visas doivent évaluer un texte écrit alors qu'ils n'ont pas les qualifications pour le faire, et qu'il ne leur est même pas possible de confirmer si le demandeur a rédigé le texte lui-même. L'agent peut aussi écrire au demandeur pour lui demander de produire les résultats d'un test approuvé, ce qui augmente le temps et l'effort requis pour traiter le dossier. Les agents des visas sont extrêmement favorables à un examen linguistique obligatoire.

Nombre d'agents des visas appuient l'attribution d'un plus grand nombre de points pour

<sup>42</sup> n représente le nombre de participants qui ont répondu à la question.

- 
- la maîtrise parfaite de l'une des deux langues officielles, au lieu du partage actuel des points entre les deux langues officielles, et certains ont proposé d'imposer un seuil minimum obligatoire de compétence linguistique.
- Études : lorsqu'ils attribuent des points pour les études, les agents des visas ne disposent pas des outils nécessaires pour différencier les universités de réputation internationale des petites écoles locales non réglementées. Quelle que soit la provenance, les diplômes obtiennent le même nombre de points. Beaucoup d'agents des visas soutiennent qu'il est essentiel de créer des équivalences scolaires pour pouvoir appliquer ce facteur de manière équitable et garantir que le PTQF sélectionne des candidats qualifiés. Le bureau des visas à Londres est le seul bureau visité à établir des équivalences à l'aide du système britannique NARIC qui établit des normes pour les équivalences scolaires. L'éducation à distance gagne en popularité et pose des difficultés aux agents des visas. Il ressort des études de cas que cette forme d'éducation ne fait pas l'objet d'une évaluation uniforme à l'échelle des BCVE.
  - Âge : la plupart des agents des visas interviewés ont recommandé d'abaisser l'âge maximal pour l'octroi du maximum de points. Les âges proposés pour l'obtention du maximum de points se situent entre 35 à 45 ans. Des agents ont également souligné que certains TQF plus âgés font une demande en vue de prendre leur retraite au Canada. Les participants aux entrevues croient également que, en ciblant des travailleurs qualifiés plus jeunes, le Programme contribuerait mieux à atténuer certains effets du vieillissement de la population (bien que les études démographiques fassent état, au mieux, d'un impact très minime).
  - Expérience : certains participants aux entrevues ont suggéré d'attribuer des points pour l'expérience de travail acquise au Canada ou dans des pays similaires, et plusieurs ont souligné que le Canada devrait exiger la reconnaissance des titres de compétences avant l'immigration. La principale préoccupation associée à l'attribution de points pour l'expérience concerne le niveau de fraude et la difficulté à établir la validité de l'expérience, surtout dans les pays où les structures économiques sont différentes et reposent beaucoup sur les petites entreprises familiales.
  - Emploi réservé : tel qu'il a été précisé plus haut, les agents des bureaux des visas visités sont extrêmement défavorables à l'utilisation des OER. Selon eux, il est difficile de valider les employeurs et les offres d'emploi à l'étranger, beaucoup d'offres sont frauduleuses, ralentissent le processus et facilitent l'obtention de la résidence permanente pour ceux qui n'obtiennent pas assez de points aux facteurs principaux liés au capital humain. Il a été signalé que l'OER est contraire au modèle du capital humain. Les améliorations suggérées vont de l'épuration du Programme et de l'abaissement des points alloués jusqu'à l'élimination complète des OER.
  - Capacité d'adaptation – OER : pour les raisons susmentionnées, les agents des visas des cinq missions visitées n'appuient pas l'attribution de 5 points supplémentaires aux demandeurs qui détiennent une OER.
- Études du conjoint : les préoccupations quant à l'attribution de points pour les études du conjoint ont trait au problème d'équivalences et au fait que de nombreux conjoints n'ont jamais travaillé dans leur domaine d'études.
- Parenté au Canada : beaucoup de participants sont d'avis que la présence d'un parent au Canada n'est liée en rien à la capacité de réussir son intégration. Les employés ont précisé

---

que, dans bien des cas, le parent n'habite pas à proximité du lieu de destination prévu du demandeur et le parent en question n'est pas un membre de la famille immédiate.

Selon les employés des missions, le fait d'avoir travaillé et étudié dans un pays autre que le pays de nationalité pourrait être un meilleur indicateur de la capacité d'adaptation.

- Note de passage : la conception initiale du PTQF sous la LIPR prévoyait un rajustement périodique de la note de passage afin de gérer l'offre et la demande. La note de passage a été modifiée la dernière fois en 2003 (de 75 à 67), ce qui a contribué à une augmentation du volume de demandes et la formation d'un arriéré. L'arriéré a augmenté chaque année puisque le nombre de demandes reçues surpassait continuellement le nombre de visas délivrés. Plusieurs employés des bureaux canadiens des visas à l'étranger recommandent de rajuster la note de passage plus souvent.

#### **D. Les variations anticipées sur le marché du travail ne semblent pas influencer directement sur l'adéquation des facteurs de sélection actuels.**

Selon une étude réalisée par RHDCC dont les résultats ont été présentés dans le rapport *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, il est prévu que :

- la croissance de l'emploi se poursuivra et surpassera légèrement la croissance de la main-d'œuvre;
- le secteur des services connaîtra la croissance de l'emploi la plus rapide;
- plus des deux tiers de tous les nouveaux emplois seront créés dans des professions exigeant habituellement un diplôme d'études postsecondaires, ou dans le domaine de la gestion;
- d'ici les cinq prochaines années, le taux de départ à la retraite sera responsable d'une part croissante de débouchés d'emploi;
- les professions dans les secteurs de la santé et de la gestion demeureront en demande.

Les changements sur le marché du travail ne devraient pas influencer beaucoup sur la pertinence des facteurs de sélection existants. Tel qu'il a déjà été mentionné, quelques informateurs principaux croient que les facteurs de sélection devraient accorder plus d'importance à l'âge et imposer des limites d'âge pour tenir compte du vieillissement de la population. D'autres changements sur le marché du travail peuvent amener à revoir les professions prioritaires et accentuer la pression sur les demandeurs pour qu'ils s'assurent que leurs diplômes sont reconnus au Canada et leurs qualifications, recherchées par les employeurs.

#### **E. Il ressort d'études menées sur des programmes similaires d'autres provinces (Québec) et pays (Australie et Nouvelle-Zélande) que les facteurs de sélection sont sensiblement les mêmes que ceux du PTQF, mais que les caractéristiques déterminant chaque facteur et le mode d'attribution des points sont quelque peu différents.**

La comparaison de divers systèmes de sélection a révélé quelques différences notables entre les facteurs utilisés et les points alloués par le PTQF et d'autres programmes similaires. Par exemple :

- Âge – Par comparaison avec le PTQF, les programmes du Québec et d'autres pays mettent davantage l'accent sur la sélection de candidats jeunes. L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont établi un « âge limite » comme exigence minimale à satisfaire pour faire une demande au titre de la catégorie des immigrants qualifiés. Autrement dit, les

---

demandes des candidats ayant plus de 45 ans en Australie et plus de 56 ans en Nouvelle-Zélande ne sont pas recevables. Le Québec alloue le maximum de points aux demandeurs âgés de 18 à 35 ans seulement; aucun point n'est accordé à ceux ayant plus de 42 ans. En Australie et en Nouvelle-Zélande, ce sont respectivement les 18-28 ans et les 20-29 ans qui obtiennent le maximum de points.

- Langue – En Australie et en Nouvelle-Zélande, la « compétence linguistique » constitue une autre exigence minimale à satisfaire pour faire une demande au titre de la catégorie des travailleurs qualifiés immigrants. Le programme de la Nouvelle-Zélande n'alloue pas de points pour la langue, mais l'étranger doit prouver qu'il satisfait à une norme minimale (score moyen de 6,5 à l'IELTS) pour que sa demande soit recevable.

La Nouvelle-Zélande est donc le pays qui accorde la plus grande importance à la langue puisque la recevabilité des demandes est établie en fonction d'une norme minimale de compétence linguistique<sup>43</sup>. En Australie, où seulement 13 % du total possible de points sont alloués à la langue, l'étranger doit obtenir un score beaucoup plus élevé à l'IELTS pour recevoir des points. Le Canada, quant à lui, alloue 24 % du total possible de points pour la langue, et la norme à satisfaire pour obtenir ces points est plus faible. Par conséquent, un score de 6 à l'IELTS confère un plus grand avantage au Canada qu'en Australie, tandis qu'en Nouvelle-Zélande, la demande ne serait même pas recevable.

- Expérience de travail – La Nouvelle-Zélande alloue des points supplémentaires à l'expérience de travail acquise en Nouvelle-Zélande, dans un secteur de croissance future désigné ou dans un secteur de pénurie absolue de travailleurs qualifiés, de sorte que les travailleurs peu spécialisés qui possèdent de l'expérience dans des secteurs où il y a une demande peuvent se voir allouer des points supplémentaires. L'Australie attribue des points supplémentaires pour une expérience d'au moins trois des quatre années précédant le dépôt de la demande.
- Études – En Australie, l'évaluation du niveau de compétence englobe la scolarité, et les attestations d'études doivent être équivalentes aux diplômes australiens. En Nouvelle-Zélande, les étrangers doivent faire reconnaître leurs qualifications par l'autorité compétente dans ce pays.
- Capacité d'adaptation – Selon le pays, des critères différents sont évalués sous ce facteur. En plus d'autres points pour la capacité d'adaptation, le Québec alloue des points pour certains attributs du conjoint, dont les études et l'âge, pour les familles avec enfants en bas âge, ainsi que pour les visites et les liens avec le Québec. L'Australie alloue des points aux étrangers ayant des acquis scolaires et professionnels en Australie.

Tableau 3-8 résume le pourcentage de points alloué à chaque facteur par les différents programmes ainsi que la note de passage associée à chaque grille de sélection. Tel qu'il a été précisé plus haut, une différence marquée ressort entre les systèmes de pointage par rapport à la langue.

En outre, les programmes pour travailleurs qualifiés immigrants du Québec et de l'Australie accordent moins de valeur à l'expérience que le PTQF et le programme de la Nouvelle-Zélande. Ce pays alloue des points pour une expérience de travail pertinente, une expérience de travail en

---

<sup>43</sup> En Nouvelle-Zélande, les travailleurs qualifiés doivent obligatoirement obtenir un score de 6,5 aux modules « formation générale » ou « niveau académique » de l'IELTS.



Nouvelle-Zélande, une expérience de travail dans un secteur de croissance future désigné et une expérience de travail dans un secteur de pénurie absolue de travailleurs qualifiés.

Le PTQF accorde moins d'importance à l'âge et à la capacité d'adaptation que les autres programmes, et la capacité d'adaptation est définie différemment selon le programme (pour une description plus détaillée, voir la section pertinente de l'appendice C).

L'Australie et la Nouvelle-Zélande appliquent deux types de notes pour maîtriser le volume de demandes : une note de passage et une note de réserve. La note de passage correspond au nombre minimum de points déterminant la recevabilité d'une demande d'immigration à titre de travailleur qualifié. La note de réserve est plus basse que la note de passage. La demande qui obtient la note de réserve, mais pas la note de passage, est conservée pendant six mois en Nouvelle-Zélande et pendant deux ans en Australie, en attente d'un éventuel rajustement de la note de passage. Le Canada applique actuellement une note de passage de 67 points sur 100.

**Tableau 3-8 : Pourcentage de points alloué par les pays et facteurs de sélection<sup>44</sup>**

Facteur	Canada	Québec*	Australie	Nouvelle-Zélande
Études	25 %	26 % - 23 %	30 %	25 %
Langue	24 %	21 % -18 %	13 %	Obligatoire
Expérience	21 %	7%	5 %	23 %
Âge	10 %	15 % - 13 %	15 %	12 %
Emploi réservé	10 %	9 % -8 %	10 %	23 %
Capacité d'adaptation	10 %	36 % -31 %	27 %	19 %
Max. de points	100	107 - 123	200	265
Note de passage**	67	55 - 63	120 (100)**	140 (100)**

\*Au Québec, la note de passage diffère selon le fait que le demandeur soit célibataire ou ait un époux (ou partenaire). Le premier pourcentage rapporté dans ce tableau s'applique aux demandeurs sans époux et le second, aux demandeurs avec

\*\*L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont deux types de notes - une note de passage et une note de réserve.

Le délai de traitement des demandes de cette catégorie varie selon le programme. Au Canada, le traitement des demandes prioritaires (travailleurs qualifiés souhaitant s'établir au Québec et ceux détenant une OER) dure environ sept mois, tandis que le délai moyen pour toutes les autres demandes de TQF est de 23 mois. Les candidats du Québec sont sélectionnés par le gouvernement du Québec, et le bureau canadien des visas à l'étranger a pour seule responsabilité de déterminer l'admissibilité (examen médical, vérifications judiciaires et de sécurité) et de délivrer le visa.

En Nouvelle-Zélande, les demandes ne sont pas triées selon un ordre de priorité. Le délai de traitement moyen y est de six mois environ, une fois que la déclaration d'intérêt a été examinée et que l'étranger a été invité à présenter une demande complète. En Australie, le délai de traitement varie selon que la demande provient de l'intérieur ou de l'extérieur du pays et qu'elle fait l'objet d'un traitement prioritaire (le traitement prioritaire peut durer six mois pour les demandeurs au pays et jusqu'à 15 mois pour les travailleurs qualifiés à l'étranger)<sup>45</sup>. Pour les

<sup>44</sup> Pour une analyse approfondie des différences entre les pays quant aux critères de sélection et au mode d'attribution des points, voir le tableau de l'appendice III.

<sup>45</sup> Pour obtenir la plus récente liste de traitement prioritaire pour les travailleurs qualifiés en Australie, consultez le site : <http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/pdf/faq-priority-processing.pdf> (lien non fonctionnel).



---

demandes non prioritaires de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés indépendants, le traitement peut durer jusqu'à deux ans si elles proviennent du pays et jusqu'à trois ans si elles proviennent de l'étranger<sup>46</sup>.

### 3.7. Traitement des demandes au titre du PTQF

Suivent les principaux résultats de l'évaluation concernant le traitement des demandes des TQF eu égard à la transparence et à l'objectivité du Programme, aux problèmes et défis liés au traitement, et à l'incidence de la fraude sur la mise en œuvre du Programme.

#### A. Le système est conçu de façon à être efficace, transparent et objectif.

Les gestionnaires de CIC ont souligné que la LIPR visait précisément à simplifier le processus de traitement pour qu'il soit objectif et transparent et à modifier les facteurs de sélection, notamment en éliminant le facteur des « qualités personnelles » et en englobant en un facteur l'expérience de travail. Les agents des BCVE reconnaissent que les politiques du Programme appliquent un processus plus objectif et efficient pour la sélection des travailleurs qualifiés (c'est-à-dire, moins d'entrevues). La chute du nombre de substitutions d'appréciation (moins de 1 % de tous les demandeurs bénéficient d'une substitution d'appréciation favorable) reflète la confiance accrue de la direction et des autres employés des bureaux des visas envers l'objectivité du processus de sélection des travailleurs qualifiés et la fiabilité du système de pointage.

Le règlement d'application de la LIPR simplifie le processus d'évaluation en accordant du poids à des attributs qui peuvent être démontrés par écrit. Le remaniement du système de points de sélection a diminué le nombre de facteurs de dix à cinq (voir le Tableau 3-9). Les principaux changements visant à rendre le processus plus transparent et plus objectif comprennent :

- Études : un plus grand nombre de points sont attribués pour le niveau d'études, et les années d'études sont prises en considération afin de simplifier l'échelle de scolarité (diplôme d'études secondaires, certificat d'études professionnelles, diplôme collégial ou universitaire plus le nombre d'années d'études); l'appréciation est ainsi plus objective;
- Expérience : les points pour la préparation professionnelle spécifique ont été éliminés, et l'évaluation a été modifiée afin de seulement tenir compte du nombre d'années d'expérience;
- Langue : le partage des points entre la première langue et la deuxième langue officielle a été rajusté afin d'accorder plus de poids à la première langue officielle;
- Qualités personnelles : ce facteur a été supprimé puisqu'il requerrait une entrevue et une évaluation subjective de la capacité d'adaptation, de la motivation et de la débrouillardise. Il a été remplacé par le facteur « capacité d'adaptation » qui peut être évalué par l'examen de documents.

Tableau 3-9 résume les facteurs et le mode d'attribution des points sous les deux régimes.

---

<sup>46</sup> Pour plus d'information sur les délais de traitement des demandes prioritaires en Nouvelle Zélande, consultez le site : <http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/pdf/faq-priority-processing.pdf> (lien non fonctionnel).

**Tableau 3-9 : Facteurs de sélection et mode d'attribution des points sous la LIPR et l'ancien régime**

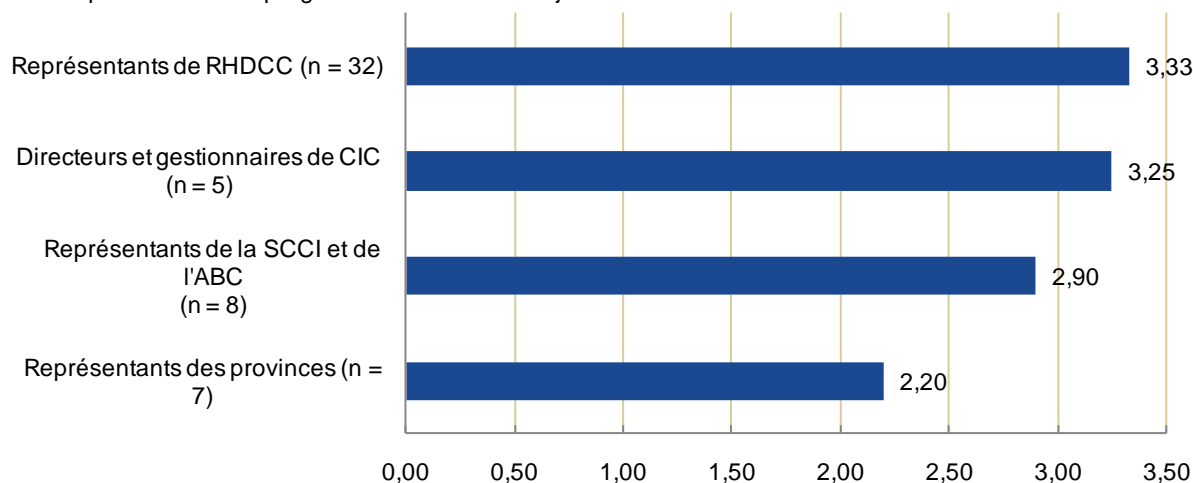
Facteur démographique	Points sous l'ancien régime(%)	Points sous la LIPR (%)
Études	16 (14)	25 (25)
Langues officielles	15 (13)	24 (24)
Expérience	8 (7)	21 (21)
PPS - préparation professionnelle spécifique	18 (16)	
Âge	10 (9)	10 (10)
Emploi réservé	10 (9)	10 (10)
Qualités personnelles	10 (9)	
Capacité d'adaptation (emploi réservé, parenté au Canada, études du conjoint, études au Canada, travail au Canada)		10 (10) (5 points par facteur, max. de 10)
Parenté au Canada	5 (4)	Sous « Capacité d'adaptation »
Profession	10 (9)	
Facteur démographique	10 (9)	
Total	112	100
Note de passage	70	75/67

**B. Les délais de traitement indiquent que la LIPR contribue à réduire le temps associé à la décision de sélection et à la décision finale. Ce gain a cependant été en grande partie annulé par une augmentation du temps nécessaire pour effectuer la présélection, le volume de demandes excédant la capacité de traitement.**

Les informateurs principaux ont mentionné que, malgré le processus de sélection amélioré, il est plus difficile d'atteindre l'objectif du Programme concernant l'admission rapide des travailleurs qualifiés. Il a été demandé aux divers groupes d'évaluer la mesure dans laquelle le Programme atteint cet objectif sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « pas du tout » et 5 « parfaitement ». Le groupe des représentants des provinces a accordé une note moyenne de 2,2 tandis que les représentants de RHDCC ont donné, en moyenne, une note de 3,3. Les informateurs principaux ont cité l'augmentation du volume de demandes et le lourd arriéré comme facteurs limitant la capacité du Programme de traiter les demandes des travailleurs qualifiés d'une manière rapide et efficace. D'autres aspects du Programme sont également jugés moins efficaces, dont l'évaluation des compétences linguistiques, la surveillance de l'intégrité du traitement et l'obligation de faire reconnaître les titres de compétences dans les professions réglementées.

**Figure 3-12 : Rendement du PTQF au regard de ses objectifs**

Sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie « pas du tout », 3 « passablement » et 5 « parfaitement », dans quelle mesure le programme atteint-il ses objectifs?



Source : Entrevues avec les informateurs principaux.

La transparence accrue du nouveau système de sélection devait réduire le délai de traitement grâce à une diminution du temps passé à interviewer les demandeurs et à un processus d'évaluation objectif. Cependant, le nombre de demandeurs en attente d'une décision n'a cessé d'augmenter, dépassant la barre des 600 000 à la fin de 2008; il s'agit d'une augmentation de près de 300 000 depuis 1999. Les données disponibles du STIDI sur les délais de traitement montrent que la LIPR contribue à réduire le temps associé à la décision de sélection et à la décision finale, mais que la majeure partie de ce gain est annulée par l'augmentation du temps nécessaire pour effectuer la présélection (le temps requis pour commencer l'évaluation de la demande en raison du lourd arriéré). Dans l'ensemble, le délai de traitement moyen a augmenté de trois mois, passant de 20 mois sous l'ancien régime à 23 mois sous la LIPR.

**Tableau 3-10 : Délais de traitement des demandes des TQF (ancien régime, évaluation hybride et LIPR) [en mois]**

Éléments du traitement du PTQF	Ancien régime	Évaluation hybride	LIPR
Date de création	0,7	3,0	0,8
Décision de présélection	4,2	15,4	15,0
Décision de sélection	9,3	37,2	4,9
Décision finale	8,2	7,8	7,3
Délivrance du visa	0,2	0,2	0,1
<b>Nombre total moyen de mois*</b>	<b>19,7</b>	<b>54,8</b>	<b>23,3</b>

\* Le nombre total moyen de mois ne représente pas la somme de toutes les étapes de la sélection. Il représente plutôt le nombre total moyen pour les demandeurs ayant été sélectionnés (décision finale).

Source : STIDI

Comme le montre Tableau 3-11, les délais de traitement varient énormément entre les bureaux.

**Tableau 3-11 : Délais de traitement dans les missions visitées**

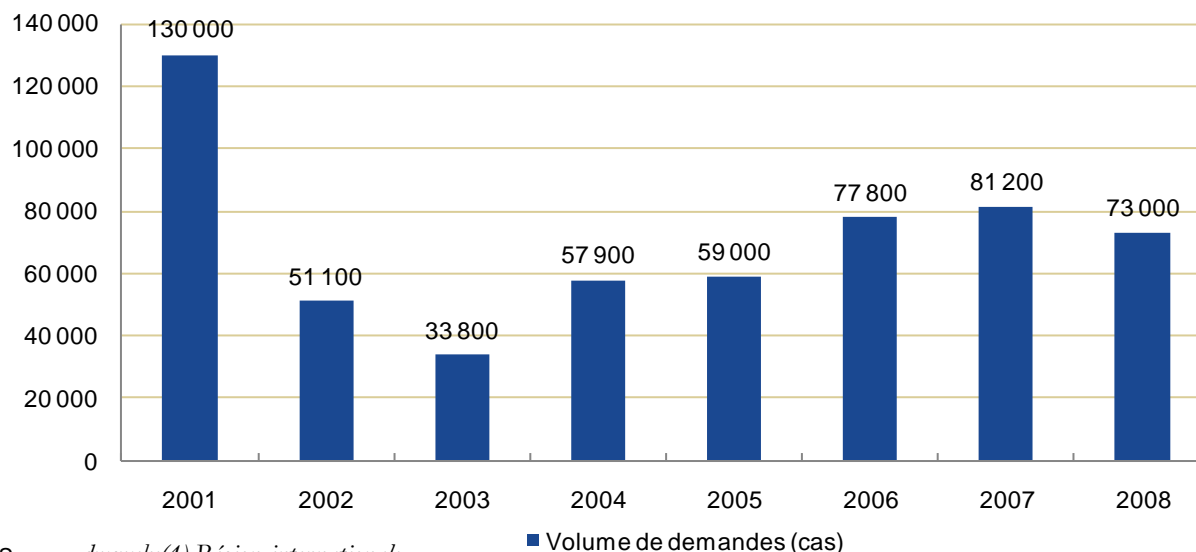
PTQF	Londres	Hong Kong	New Delhi	Buffalo	Port D'Espagne	Toutes les missions
Délai de traitement - ancien régime (nombre moyen de mois)	12	22	29	11	12	20
Délai de traitement - LIPR (nombre moyen de mois)	26	18	38	20	22	23

Source : dwsweb; (4) Région internationale et STIDI.

Parmi les facteurs contribuant à augmenter l'arriéré et à allonger le délai de traitement, les employés de CIC et des BCVE ont mentionné les suivants :

- La hausse marquée du volume de demandes avant l'entrée en vigueur de la LIPR a été suivie d'une forte baisse pendant les deux années suivantes, ce qui a suscité des préoccupations quant à la capacité des bureaux des visas d'atteindre leurs cibles à moyen terme. En 2003, la note de passage a donc été réduite de 75 à 67, faisant augmenter le volume de nouvelles demandes de 71 % en 2004. Le nombre de demandes n'a cessé d'augmenter jusqu'à 2008, tel qu'il est indiqué ci-dessous.

**Figure 3-13 : Volume de nouvelles demandes de TQF – tous les bureaux à l'étranger**



Source : dwsweb; (4) Région internationale.

La situation politique et économique du pays particulier peut faire fluctuer le nombre de demandes, ainsi que d'autres facteurs comme la modification des dispositions réglementaires (par exemple, le volume de nouvelles demandes à Hong Kong a augmenté après le transfert de souveraineté du Royaume-Uni à la République populaire de Chine en 1997, pour chuter ensuite après la mise en œuvre de la LIPR).

- Litiges. En raison de l'inégalité perçue des dispositions transitoires, un certain nombre de demandeurs ont contesté leur validité devant les tribunaux. Ces procédures et les ordonnances judiciaires qui en ont découlé ont mené à l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> décembre 2003, de modifications de fond apportées au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, prévoyant notamment une « évaluation hybride ». Cette évaluation

consistait à examiner les demandes selon les facteurs de sélection qui semblaient le plus favorables pour le demandeur principal : ceux de l'ancienne *Loi sur l'immigration* ou ceux de la LIPR. Tel qu'il a été mentionné plus haut, le délai moyen de traitement associé à l'évaluation hybride était plus du double du délai moyen pour l'ancien régime (55 mois contre 20 mois). Les gestionnaires de CIC et les agents des visas ont mentionné que ces cas transitoires ont créé un sérieux goulot d'étranglement dans le système, conséquence de l'évaluation hybride et des procédures judiciaires qui ont retardé le traitement de nombreuses demandes.

- Chaque année, un plan d'immigration fixant les niveaux d'admission par catégorie est élaboré et approuvé par le Parlement. Les niveaux cibles peuvent varier sensiblement au fil du temps. Les objectifs pour l'année sont ensuite répartis entre les missions. Ces dernières ont la responsabilité de traiter les cas en respectant les fourchettes d'admission établies en début d'année. Les missions ne doivent pas dépasser le nombre de visas établi et doivent respecter les priorités qui ont été fixées par rapport au traitement des cas. Les demandes au titre du PCP et du programme des travailleurs qualifiés du Québec bénéficient d'un traitement prioritaire. Les demandes reçues en vertu des nouvelles instructions ministérielles ont également priorité dans la catégorie des TQF. Ces trois secteurs de priorité limitent souvent la capacité de traiter les demandes assujetties à la LIPR qui ont été reçues avant l'entrée en vigueur des nouvelles instructions. À Hong Kong par exemple, le nombre cible de visas délivrés en vertu du PTQF est passé de plus de 14 000 en 2002 à un peu plus de 3 000 en 2008. Selon les gestionnaires interviewés à Hong Kong, les cibles de 2008 ont été atteintes avec les demandes visées par les instructions ministérielles, laissant peu de marge de manœuvre pour la réduction de l'arriéré.
- Taux d'approbation. Le taux d'approbation des demandes présentées en vertu de la LIPR a diminué de 2004 (78 %) – année où un nombre élevé de demandes ont commencé à être traitées sous ce régime de sélection – à 2008 (57 %).

Les refus pourraient exiger plus de ressources que les approbations. Un faible taux d'approbation peut être le signe d'un taux plus élevé de fraude présumée, entraînant possiblement une augmentation du temps de traitement et des ressources nécessaires pour traiter les demandes. L'agent des visas qui soupçonne une fraude peut demander des documents supplémentaires et, possiblement, tenir une entrevue.

**Tableau 3-12 : Taux d'acceptation des demandes des TQF sous la LIPR au fil du temps**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Acceptées	127	2 735	13 139	15 868	19 949	22 885	25 053
Refusées	2 009	6 442	3 728	7 156	8 228	13 287	18 848
Taux d'acceptation	6 %	30 %	78 %	69 %	71 %	63 %	57 %
Désistement	436	2 059	1 927	2 604	6 368	4 110	6 249

Source : dwsweb

- Il faudra plusieurs années pour éliminer l'arriéré sous la LIPR. Comme les niveaux du PCP ont été augmentés, le niveau d'admission de TQF sous la LIPR a été réduit. La catégorie des TQF assujettis à la LIPR est l'une des rares à ne pas bénéficier d'un traitement prioritaire. Les demandes visées par les instructions ministérielles sont donc traitées en premier, ce qui peut limiter le nombre de demandes de TQF assujettis à la LIPR qu'un bureau des visas peut traiter au cours d'un exercice.

- 
- Si le dossier d'un travailleur qualifié est incomplet, l'agent des visas demande les documents manquants. Il peut demander des documents pour d'autres raisons qui ont déjà été précisées, par exemple pour obtenir les résultats du test de l'IELTS et des documents supplémentaires qui lui permettront de valider les renseignements au dossier. L'obligation de réviser un dossier plusieurs fois allonge le délai de traitement et augmente le niveau d'effort requis.

### **C. Les agents des visas ne disposent pas toujours des outils nécessaires pour assurer une prestation uniforme et efficace du PTQF.**

Les agents des visas interviewés à l'étranger ont exprimé des préoccupations au sujet des outils et des ressources disponibles pour traiter les demandes efficacement, surtout en ce qui concerne l'évaluation des facteurs suivants :

- Langue : le fait de ne pas exiger de test linguistique obligatoire cause plusieurs problèmes. L'approche existante n'est pas efficace ni uniforme étant donné que les bureaux des visas ont établi différentes pratiques pour traiter les dossiers sans résultats de tests linguistiques.
- Études : en l'absence d'équivalences au système d'éducation canadien, le processus de validation des attestations d'études et d'attribution de points pour les diplômes étrangers requiert beaucoup d'énergie et de temps. Comme il a déjà été précisé, le bureau des visas de Londres a accès au NARIC (*National Recognition Information Centre for the United Kingdom*), agence nationale ayant pour mandat de fournir des renseignements, des conseils et des avis d'expert sur la reconnaissance des qualifications scolaires et professionnelles acquises dans plus de 180 pays du monde entier). L'évaluation des études en ligne et à distance est problématique et n'est pas abordée d'une manière uniforme par les bureaux des visas dans les études de cas.
- Assurance de la qualité : en l'absence d'un programme d'assurance de la qualité du réseau des BCVE, les activités de contrôle varient entre les bureaux des visas.

### **D. Le niveau de fraude présumée compromet la mise en œuvre du Programme et l'efficacité du processus de sélection.**

Tous les groupes d'informateurs principaux ont ciblé des secteurs du Programme qui sont vulnérables à un usage abusif et à la fraude, notamment :

- les offres d'emploi réservé; il peut s'agir d'offres d'emploi faites par des employeurs inexistantes, de postes fictifs, d'offres de complaisance par des amis ou des membres de la famille, ou d'offres légitimes accompagnées de descriptions de travail exagérées;
- les études; cette catégorie comprend les certificats et diplômes d'études falsifiés, les certificats délivrés par des établissements d'enseignement inexistantes ou non reconnus (à Londres par exemple, sur les 36 demandes refusées qui ont été examinées durant l'étude de cas, 23 avaient été refusées en raison d'une fraude liée aux études);
- l'emploi; il peut s'agir de fausses lettres de recommandation concernant la nature et la durée de l'expérience de travail, de faux relevés bancaires, de responsabilités amplifiées et de curriculum vitae exagérés.

Quelques agents des visas, en particulier ceux rattachés aux unités de lutte antifraude, ont nommé d'autres vulnérabilités comme l'emploi d'un faux nom aux tests de l'IELTS ou la production de lettres peu fiables comme preuve de connaissance de la langue, de fausses

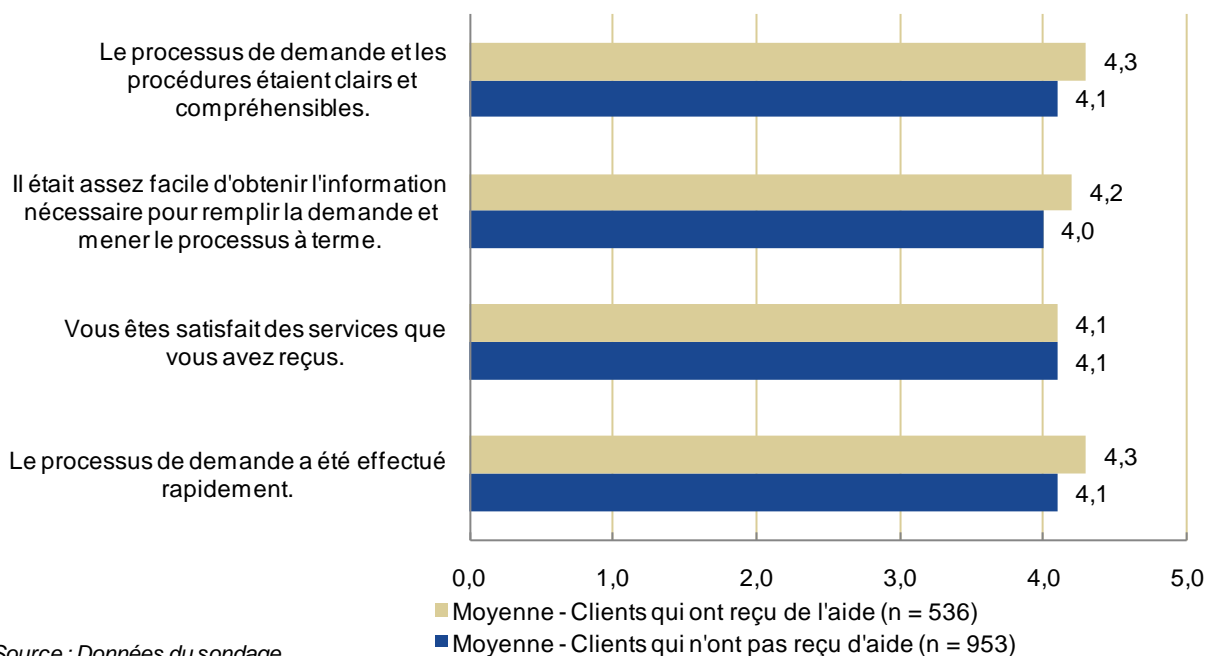
déclarations par des membres de la famille au Canada et de fausses pièces d'identité (certificats de police, certificats de naissance, documents d'adoption et mariages de complaisance).

Les agents des visas ont précisé que les actes de fausses représentations et de fraude sont planifiés, perfectionnés et organisés par les tiers dans bien des cas. Les agents des BCVE déplorent l'absence de mécanismes, d'outils et de formation pour renforcer l'intégrité du Programme. Les directeurs et les gestionnaires de CIC ont également fait état d'une augmentation des cas de fraude, tandis que le niveau de ressources ne va pas de pair avec la complexité croissante de l'environnement. Tous les agents des visas interviewés souhaitent la prise de mesures additionnelles, dont l'augmentation du nombre d'années pendant lesquelles les demandeurs qui ont fait de fausses déclarations sur leur demande ne peuvent pas présenter une nouvelle demande de résidence permanente (durée d'interdiction présentement établie à deux ans), de façon à dissuader les fraudeurs éventuels et à indiquer clairement que le gouvernement canadien ne tolère aucune activité illégale.

**E. Selon les TQF qui ont répondu au sondage, le processus de demande et les procédures sont clairs et compréhensibles, l'information est accessible et les services reçus sont satisfaisants.**

Quelque 36 % des TQF ont dit avoir reçu l'aide d'un tiers durant le processus de demande (consultants en immigration et avocats). Comme l'illustre Figure 3-14, les TQF sont satisfaits du processus de demande, qu'ils aient ou non reçu de l'aide.

**Figure 3-14 : Satisfaction des TQF à l'égard du programme**



Les TQF qui ont reçu de l'aide durant le processus de demande sont généralement plus âgés (environ un tiers des demandeurs dans la vingtaine, contre plus de la moitié des 50 ans ou plus), moins scolarisés (44 % des demandeurs ayant 12 années d'études ou moins, contre 36 % de ceux ayant plus de 13 années d'études) et plus susceptibles d'avoir un emploi réservé (44 % des TQF ayant une OER, contre 34 % des TQF n'en ayant pas).

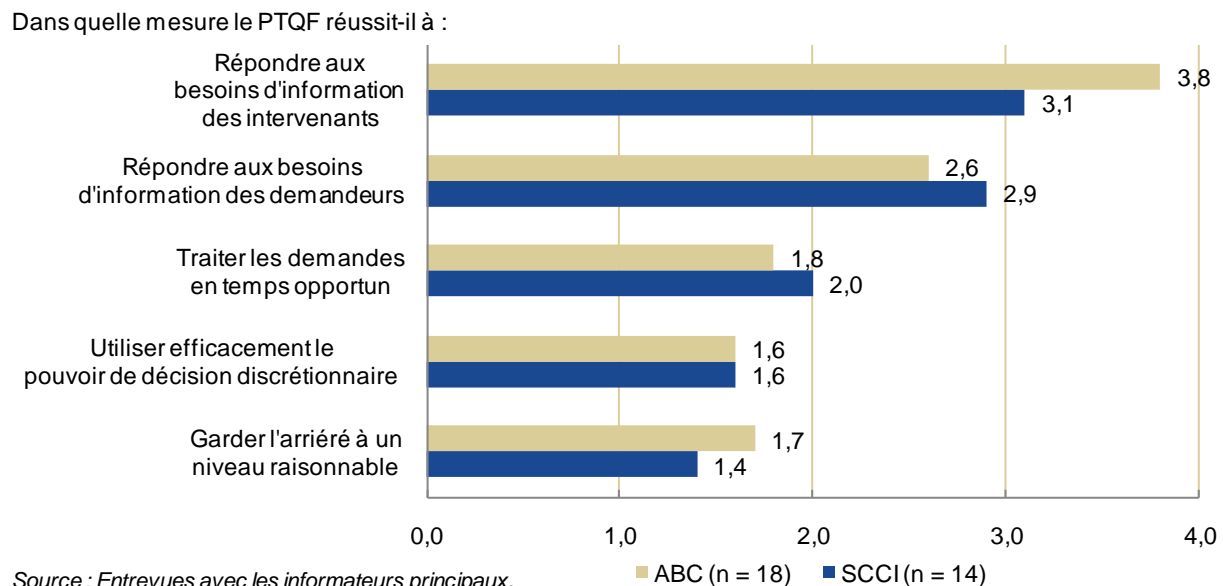


Les TQF qui ont exprimé des réserves à l'égard du processus et des procédures estiment que les instructions étaient compliquées, vagues et ambiguës, et qu'il était difficile de communiquer avec un représentant au bureau des visas. Des préoccupations ont été exprimées au sujet du service à la clientèle (manque d'orientation, perte de documents, mauvaise communication, etc.), et certains ont trouvé que les documents requis étaient difficiles à obtenir (dossiers scolaires, documents anciens, relevés de notes et relevés d'emploi originaux, etc.).

**F. Les représentants de la SCCI et de l'ABC sont moins satisfaits que les TQF quant à la capacité du Programme de répondre aux besoins en information des intervenants et des demandeurs.**

Il a été demandé aux représentants de la SCCI et de l'ABC d'évaluer la mesure dans laquelle le PTQF réussit à répondre aux besoins en information des demandeurs et des autres intervenants, à traiter les demandes en temps opportun, à garder l'arriéré à un niveau raisonnable et à utiliser efficacement le pouvoir de décision discrétionnaire. Une échelle de 1 à 5 a été utilisée, où 1 signifie « pas du tout » et 5 « parfaitement ». Comme on le voit ci-dessous, les préoccupations de ces représentants concernent principalement l'arriéré, le délai de traitement et le recours limité à la substitution d'appréciation lorsque le TQF ne réussit pas à obtenir la note de passage.

**Figure 3-15 : Réussite du PTQF par rapport à certains aspects du traitement (évaluation par la SCCI et L'ABC)**

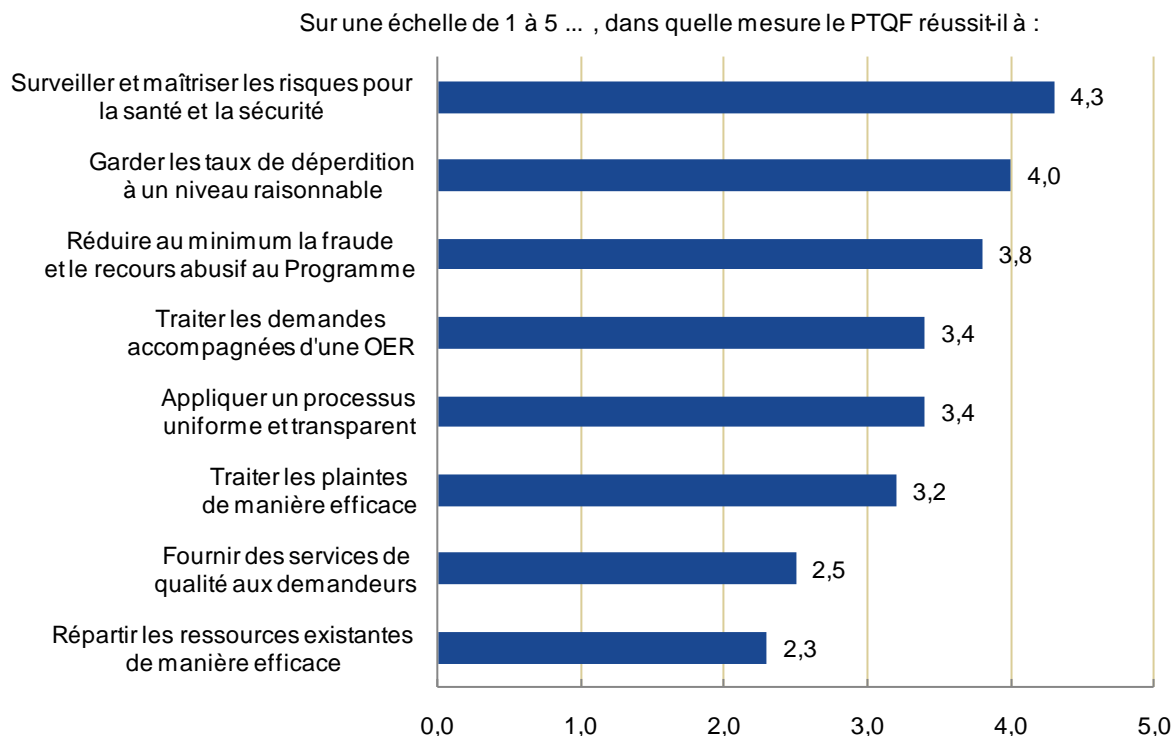


Environ 61 % des représentants de la SCCI et de l'ABC ont dit que les TQF qu'ils représentent ne sont pas satisfaits des processus de demande et de sélection parce que le processus est trop long, les demandeurs ne peuvent pas faire de projets en raison des délais incertains et qu'ils sont frustrés par les formalités administratives. Quant aux préoccupations concernant la satisfaction des besoins en information, les représentants de la SCCI et de l'ABC estiment que les responsables du Programme ne s'occupent pas adéquatement des problèmes de communication et devraient mettre les sites Web régulièrement à jour, offrir des renseignements clairs et complets au sujet des conditions à remplir et du système de points, et traiter efficacement la correspondance concernant des cas particuliers.

**G. Les directeurs et les gestionnaires de CIC ont exprimé des préoccupations quant à la qualité des services offerts par le Programme et à l'efficacité de la répartition des ressources.**

Comme le montre Figure 3-16, les directeurs et les gestionnaires de CIC estiment en général que le Programme réussit à surveiller et à maîtriser les risques pour la santé et la sécurité, en plus de garder les taux de déperdition à un niveau acceptable<sup>47</sup> (les notes allouées sont respectivement de 4,3 et de 4,0).

**Figure 3-16 : Réussite du PTQF par rapport à certains aspects du traitement (évaluation de CIC, N = 8)**



Source : Entrevues avec les informateurs principaux.

La prestation de services de qualité aux TQF et la répartition efficace des ressources ont été jugées moins efficaces (2,5 et 2,3, respectivement). Les représentants de CIC ont mentionné que le manque de ressources compromet la qualité des services offerts aux clients. Selon eux, les ressources allouées pour préserver l'intégrité du Programme ne vont pas de pair avec le niveau de fraude que connaissent certaines régions. En outre, le modèle de financement ne tient pas compte des différences dans les volumes de demandes et les taux de refus. Tel qu'il a été précisé plus haut, le taux d'approbation sous la LIPR est passé de 78 % en 2004 à 57 % en 2008.

Les cinq bureaux canadiens des visas à l'étranger qui ont été visités ont créé une unité de service à la clientèle ou désigné un ou plusieurs agents responsables du service à la clientèle pour traiter les demandes de renseignements des TQF et des intervenants et y répondre de manière uniforme et en temps opportun. Les missions qui reçoivent un plus grand volume de demandes, comme celles de Londres et de New Delhi, ont établi une unité de service à la clientèle dotée de six à huit agents des visas. Dans les bureaux plus petits, un ou deux agents traitent les demandes

<sup>47</sup> Le taux de déperdition est d'environ 5,4 % sous la LIPR (source : Région internationale).

de renseignements généraux et acheminent les courriels portant sur des cas particuliers aux agents ou adjoints de programme responsables des dossiers.

Durant les visites sur place, les agents des visas ont reconnu, en général, que le Programme réussit à fournir de l'information aux demandeurs et à répondre à leurs besoins, compte tenu des ressources disponibles. Malgré le volume, les courriels sont traités dans un délai raisonnable. À Buffalo, des réponses uniformisées aux demandes de renseignements généraux portant sur l'avancement, le délai de traitement, les frais exigibles, les nouvelles règles, etc., sont envoyées dans un délai de 24 heures. Au bureau de New Delhi, la plupart des demandes de renseignements sont traitées dans un délai de deux semaines. Les renseignements nécessaires pour remplir correctement une demande sont disponibles sur le site Web, quoique la quantité de renseignements peut être écrasante, d'autres précisant qu'il leur est difficile d'obtenir des réponses aux questions qui concernent précisément leur cas.

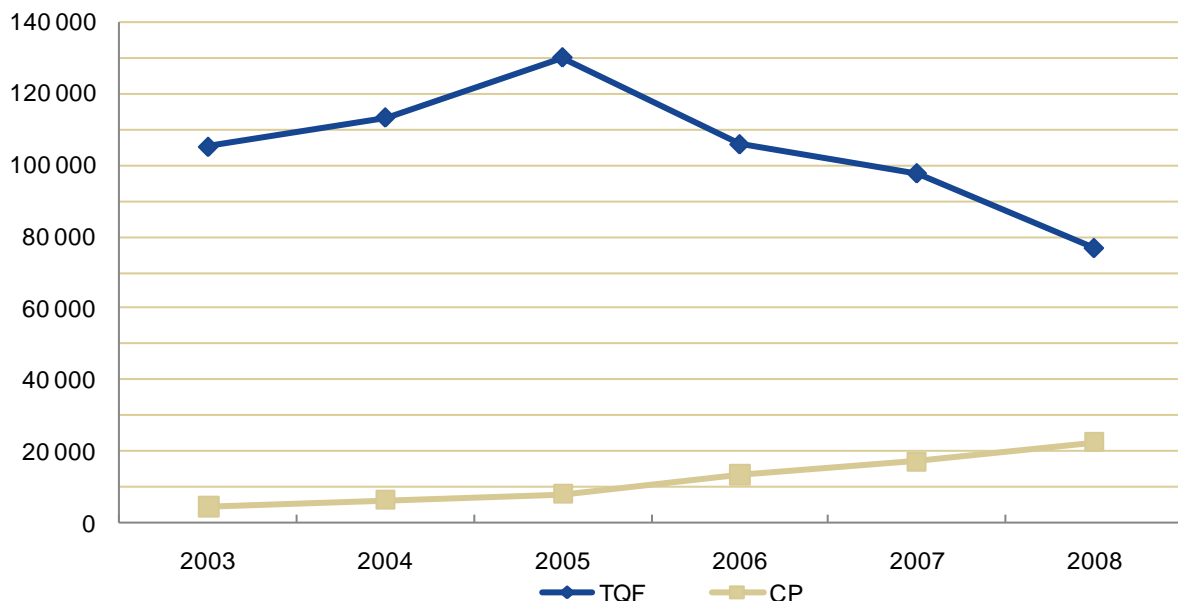
### 3.8. Autres répercussions du Programme

Suivent les résultats concernant les autres répercussions du Programme.

#### A. La plupart des gouvernements provinciaux préfèrent le PCP en raison de sa capacité perçue à répondre aux besoins et aux priorités des provinces. Vu la croissance que connaît le PCP ces dernières années, les niveaux du PTQF ont été réduits pour que CIC puisse respecter son plan d'immigration annuel.

Les cibles du PCP ont augmenté tandis que celles du PTQF ont diminué. De 2002 à 2008, le nombre minimum de visas établi pour le PTQF est passé de quelque 116 000 à 67 000, tandis que le PCP a vu son objectif augmenter de 1 500 à 20 000 visas.

**Figure 3-17 : Nombre de travailleurs qualifiés (fédéral) et de candidats des provinces admis au Canada de 2003 à 2008**



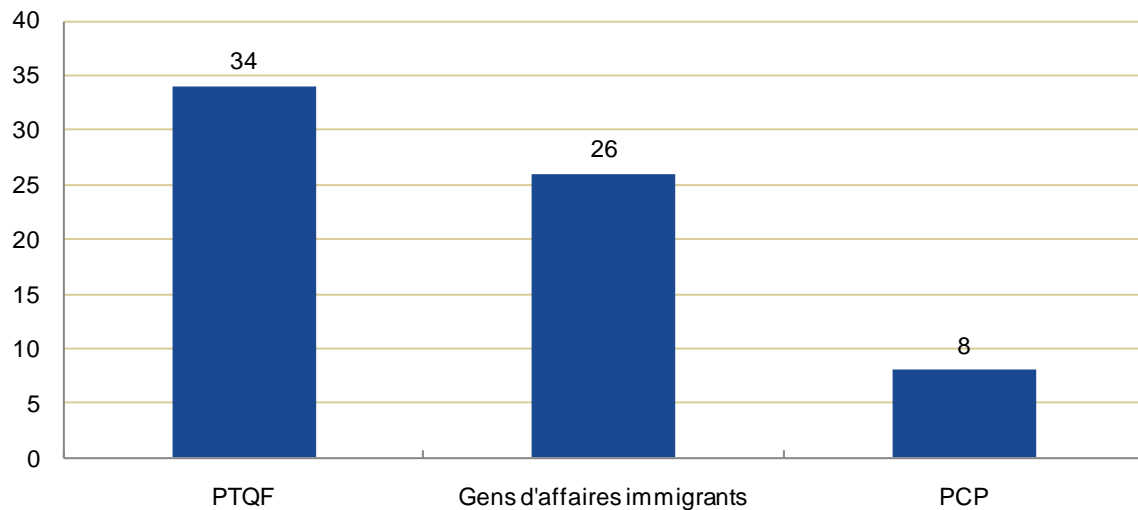
Source : Rapport annuel au Parlement 2003-2008.

Même si les représentants des provinces appuient généralement le PTQF, surtout ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique qui tirent le plus avantage du Programme, ils jugent que

le PCP est plus efficace en raison de sa souplesse, de sa capacité à répondre aux priorités des provinces et aux besoins immédiats en main-d'œuvre, de sa capacité d'attirer des travailleurs qui souhaitent s'établir ailleurs que dans les grands centres urbains et des délais de traitement plus courts.

Comme on peut le voir dans Figure 3-18, le délai de traitement médian pour d'autres catégories économiques (surtout le PCP) est sensiblement plus court que celui du PTQF. Le délai de traitement du PCP, cependant, ne comprend pas le processus de sélection, qui est administré par la province.

**Figure 3-18 : Délai de traitement médian des programmes économiques en 2008 (en mois)**



Source : dwsweb; (4) Région internationale.

## **B. Le profil des TQF a changé et s'est diversifié sous la LIPR.**

Les facteurs de sélection de la LIPR, qui accordent plus d'importance au capital humain, ont entraîné des changements dans les caractéristiques des TQF. Par exemple, sous la LIPR<sup>48</sup> :

- les TQF sont plus susceptibles de détenir une maîtrise ou un doctorat (46 % contre 26 % sous l'ancien régime);
- le pourcentage de TQF ne parlant ni l'anglais ni le français a diminué (4 % contre 23 % sous l'ancien régime);
- le nombre de femmes a augmenté (30 % contre 23 % sous l'ancien régime);
- les TQF proviennent d'un plus grand nombre de secteurs professionnels. Sous l'ancien régime par exemple, 60 % des TQF se destinant aux professions de la catégorie CNP 21 (génie et logiciels principalement). Ce pourcentage a diminué à 33 % depuis l'entrée en vigueur de la LIPR. Inversement, le pourcentage de TQF ayant l'intention d'exercer une profession de la catégorie CNP 41 (postes professionnels en sciences sociales, enseignement, administration publique et religion) est passé de 4 à 18 % entre les deux régimes;

<sup>48</sup> Pour cette partie, l'analyse des données du SSOBL s'appuie sur les TQF demandeurs principaux qui sont arrivés au Canada entre 2000 et 2006.

- 
- le taux d'admission de travailleurs qualifiés originaires d'Asie a diminué, surtout en provenance de la Chine, ce qui pourrait être attribuable, en partie du moins, aux exigences linguistiques plus strictes de la LIPR. La proportion de TQF nommant la Chine comme dernier pays de résidence permanente a diminué de 28 à 16 %, et la proportion de TQF arrivant de la Chine et ayant l'intention d'exercer une profession de la catégorie CNP 21 est passée de 24 % à 7 % seulement entre les deux régimes.

Sous la LIPR, le profil des travailleurs qualifiés (fédéral) s'est donc diversifié, surtout en ce qui a trait à la répartition par profession et par pays. Ces immigrants sont également plus scolarisés et ont une meilleure connaissance des langues officielles.

---

## 4. CONCLUSIONS

Suivent les principales conclusions découlant de l'évaluation du PTQF.

### **A. Tous les groupes d'intervenants reconnaissent un besoin fort et continu envers le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral).**

Les personnes interviewées ont attribué le besoin envers ce programme à l'importance des travailleurs qualifiés pour l'économie, et à la présence d'une pénurie de main-d'œuvre spécialisée engendrée par la croissance économique et le taux accru de départs à la retraite attribuable au vieillissement de la population (même si les données économiques ne révèlent pas de pénurie généralisée). Également selon eux également, les travailleurs qualifiés et expérimentés admis au titre du Programme contribuent à accroître la diversité du tissu social et économique du Canada. Si la plupart des intervenants croient que le PTQF répond à un besoin précis, les représentants des provinces sont, pour leur part, moins susceptibles de dire que le Programme répond à un besoin important puisqu'il vise surtout, selon eux, à combler la demande en travailleurs spécialisés à moyen terme. Les personnes interviewées jugent en outre que le PTQF est moins souple que le Programme des candidats des provinces pour ce qui est de s'adapter à la fluctuation des besoins à court terme. On estime enfin que le PTQF ne répond pas parfaitement aux besoins des régions, les TQF ayant tendance à se concentrer dans les grandes villes.

Le PTQF correspond aux priorités du Ministère et du gouvernement en ce sens qu'il aide à stimuler l'économie et le marché du travail du Canada, à maintenir une main-d'œuvre stable et à rendre le pays plus fort et plus concurrentiel. Les intervenants suggèrent que, du fait qu'ils ciblent des groupes de travailleurs et des besoins économiques différents, le Programme des candidats des provinces (PCP) et la catégorie de l'expérience canadienne (CEC) complètent, plutôt que dupliquent le PTQF. Alors que le PCP cible les besoins en main-d'œuvre à court terme, y compris en travailleurs peu spécialisés, le PTQF cible des personnes hautement qualifiées dont les antécédents devraient leur permettre de s'adapter dans une économie en constante évolution et d'établir des liens solides et durables avec le marché du travail.

### **B. Les résultats de l'analyse des données de la BDIM et des sondages auprès de la clientèle montrent que les TQF s'établissent économiquement et répondent aux besoins des employeurs.**

Parmi les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR qui ont produit des déclarations de revenus, la proportion déclarant un revenu d'emploi ou de travail autonome est passée de 84 % un an après l'arrivée à 89 % trois ans plus tard. Le revenu d'emploi augmente également avec le temps.

Quatre-vingt-quinze pour cent des employeurs ayant répondu au sondage aux fins de l'évaluation ont indiqué que les travailleurs qualifiés (fédéral) répondent à leurs attentes ou les surpassent. Par ailleurs, la plupart (63 %) ont dit avoir eu de la difficulté à doter le poste auquel ils ont finalement embauché un travailleur qualifié immigrant.

### **C. L'adoption en 2002 de nouveaux facteurs de sélection pour le PTQF a amélioré la performance économique des TQF et est appuyée par les informateurs principaux en général.**

Selon les données de la BDIM, le revenu moyen d'emploi des travailleurs qualifiés (fédéral) sélectionnés en vertu de la LIPR est supérieur à celui de leurs homologues sélectionnés sous l'ancien régime. Pour la cohorte de 2004 par exemple, le revenu d'emploi du premier groupe est passé de 40 100 \$ la première année suivant l'établissement à 47 500 \$ un an plus tard, tandis que

---

celui des TQF sélectionnés sous l'ancien régime a augmenté de 24 300 à 31 300 \$ pendant la même période. De plus, le pourcentage de TQF déclarant un montant de prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale a diminué depuis l'entrée en vigueur de la LIPR. L'analyse de régression effectuée à l'aide des données de la BDIM sur les revenus des TQF confirme l'incidence marquée du régime de sélection sur le niveau de revenu des travailleurs qualifiés. Comparativement à ceux de l'ancien régime, les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR gagnent un revenu significativement plus élevé.

Les intervenants considèrent que la nouvelle méthode de sélection axée sur le capital humain est plus efficace que l'ancien modèle parce qu'elle favorise davantage la réussite économique et l'intégration des travailleurs qualifiés, et aussi parce qu'elle cible des travailleurs qualifiés aux antécédents professionnels plus diversifiés qui ont, en général, une plus grande capacité de s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.

**D. Les travailleurs qualifiés ayant un emploi réservé gagnent significativement plus que leurs homologues sans emploi réservé. Les agents de certains BCVE sont cependant moins favorables à l'utilisation des OER en raison de graves doutes quant à leur intégrité et de la quantité de travail requise pour traiter ces demandes.**

Les données de la BDIM montrent que les TQF détenant une OER<sup>49</sup> gagnaient en moyenne 79 200 \$ trois ans après l'arrivée, un revenu beaucoup plus élevé que celui gagné par les travailleurs qualifiés sans emploi réservé (44 200 \$). Les résultats du sondage auprès des clients appuient ce constat. Par ailleurs, le sondage révèle que les TQF sélectionnés en vertu de la LIPR qui ont une OER sont plus susceptibles de travailler toujours pour le premier employeur au Canada.

Dans les études de cas, certains agents des BCVE ont exprimé de sérieuses préoccupations concernant le niveau de fraude associé aux OER, l'effort requis pour vérifier la validité des offres d'emploi et la légitimité des employeurs qui fournissent des OER, et la difficulté d'exercer la diligence requise depuis l'étranger. Les fraudes les plus courantes anticipées par la plupart des bureaux incluent les offres d'emploi provenant d'employeurs inexistantes, des postes fictifs incompatibles avec la nature de l'entreprise ou des activités commerciales, des offres de complaisance faites par des amis ou des membres de la famille ainsi que des offres authentiques s'accompagnant d'une description de tâches exagérée. Les OER préoccupent moins les agents des visas à Buffalo, où la plupart des demandes sont présentées par des TQF qui se trouvent déjà au Canada.

**E. D'après les données sur les délais de traitement, la LIPR aide à réduire le délai associé à la décision de sélection et à la décision finale. Ce gain est cependant en grande partie annulé par l'augmentation du temps requis pour effectuer la présélection, le volume de nouvelles demandes surpassant la capacité de traitement. Le système modifié est néanmoins plus transparent, plus objectif et plus facile à comprendre.**

On s'attendait à ce que la mise en place d'un processus de sélection plus objectif, transparent et efficace, comptant moins d'entrevues et un recours moins fréquent aux substitutions de l'appréciation, permettrait de réduire le temps de traitement et l'arriéré.

---

<sup>49</sup> Sur le nombre total de TQF demandeurs principaux admis sous la LIPR qui figurent dans la BDIM, 13,5 % avaient obtenu des points pour un emploi réservé.



---

Or, le délai de traitement moyen a augmenté de trois mois (passant de 20 mois sous l'ancien régime à 23 mois sous la LIPR, en moyenne). La diminution du temps requis pour la sélection et la décision finale a été presque entièrement annulée par l'augmentation du temps nécessaire pour la présélection (l'examen initial des demandes a été retardé par le grand nombre de dossiers en attente et par des priorités concurrentes). L'arriéré a augmenté drastiquement, passant de 330 000 en 1999 à plus de 600 000 à la fin de 2008.

L'augmentation de l'arriéré est attribuable à divers facteurs, les principaux étant énumérés ci-dessous :

- Volume élevé de nouvelles demandes. Le volume de demandes a fait un bond en 2001, avant l'entrée en vigueur de la LIPR, puis à nouveau en 2004, lorsque la note de passage a été abaissée de 75 à 67.
- Litiges. En raison de l'inégalité perçue des dispositions transitoires, un certain nombre de demandeurs ont contesté leur validité devant les tribunaux. Ces procédures et les ordonnances judiciaires qui en ont découlé ont mené à l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> décembre 2003, de modifications de fond apportées au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, prévoyant notamment une « évaluation hybride ». Cette évaluation consistait à examiner les demandes selon les facteurs de sélection qui semblaient le plus favorables pour le demandeur principal : ceux de l'ancienne *Loi sur l'immigration* ou ceux de la LIPR. L'évaluation hybride d'un certain nombre de demandes après l'entrée en vigueur de la LIPR a causé des retards dans le traitement des demandes (le délai de traitement moyen est passé de 20 mois sous l'ancien régime à 55 mois sous le régime d'évaluation hybride).
- Priorités concurrentes et réduction du nombre de visas à délivrer. De 2002 à 2008, l'objectif minimum établi pour le PTQF a diminué de 116 000 à 67 000 visas à délivrer. Les demandes reçues au titre du PCP, du programme des travailleurs qualifiés du Québec et des instructions ministérielles sont traitées en priorité dans la catégorie économique, ce qui limite souvent la capacité de traiter les demandes assujetties à la LIPR reçues avant l'entrée en vigueur des instructions ministérielles. La réduction du nombre de visas à délivrer dans le cadre du PTQF limite la capacité des bureaux des visas à l'étranger de réduire l'arriéré. Au bureau de Hong Kong par exemple, les cibles pour 2008 ont été principalement atteintes par le traitement des demandes prioritaires (instructions ministérielles), de sorte que le traitement des demandes présentées en vertu de la LIPR a peu progressé.
- Risque de fraude. La fraude est courante dans les bureaux canadiens des visas à l'étranger qui ont été visités, et il s'agit d'une grande préoccupation pour les agents des visas. Certaines régions sont particulièrement touchées par la fraude, comme en témoigne notamment la variation du taux d'approbation entre les différents bureaux des visas. Dans ces cas, il peut falloir plus de temps pour traiter une demande.
- Accès limité à des ressources et outils efficaces. Vu le manque d'outils uniformisés pour appuyer l'évaluation de la compétence linguistique, des études et de l'expérience de travail, il est très difficile d'assurer un traitement uniforme, fiable et rapide des demandes.
- Rajustement de la note de passage. Alors que la conception du Programme prévoyait un réajustement périodique de la note de passage en fonction du volume de demandes, aucun changement n'y a été apporté depuis 2003. Des pays qui offrent des programmes similaires, comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande, ont davantage de souplesse en ce

---

qu'ils fixent une note de passage et une note de réserve qui leur permettent de mieux gérer le volume en fonction de l'offre et de la demande.

Les résultats du sondage auprès des clients et les études de cas montrent que le processus de demande et les procédures sont clairs et compréhensibles, que l'information est accessible et que les travailleurs qualifiés sont généralement satisfaits des services reçus. Les intervenants sont un peu moins satisfaits que les TQF quant à la capacité du Programme de fournir l'information dont les intervenants et les demandeurs ont besoin, tandis que les directeurs et les gestionnaires de CIC ont exprimé quelques réserves face à la capacité du Programme de fournir des services de qualité aux TQF et de répartir efficacement les ressources.

**F. Selon les résultats de l'analyse de régression fondée sur la BDIM, les facteurs de la grille de sélection ont une incidence significative sur le niveau de revenu des travailleurs qualifiés sélectionnés sous la LIPR. La plupart des répondants considèrent que les facteurs actuels correspondent aux objectifs du Programme, mais beaucoup ont suggéré des améliorations à l'égard du processus d'évaluation et du nombre de points alloués sous certains facteurs.**

L'analyse de régression montre que les facteurs de sélection constituent un outil efficace pour prédire la performance économique. En particulier, les résultats économiques des TQF seraient étroitement liés au fait d'avoir une OER, à la compétence dans les langues officielles ainsi qu'à l'expérience de travail acquise au Canada avant l'obtention du statut de résident permanent. Le marché du travail continuera d'évoluer, mais on ne s'attend pas à ce que les changements aient une incidence directe sur la pertinence des facteurs de sélection existants. À la lumière des commentaires fournis par les informateurs principaux et le personnel des BCVE ainsi que des études réalisées sur d'autres programmes similaires, les mesures suivantes devraient être envisagées :

- Imposer un test linguistique obligatoire et insister sur la maîtrise entière d'au moins une des deux langues officielles.
- Privilégier les travailleurs qualifiés qui sont jeunes et abaisser la limite supérieure de la plage d'âge qui obtient le maximum de points. La plage d'âge suggérée pour l'obtention du maximum de points s'étend de 35 à 45 ans.
- Établir des équivalences avec le système scolaire canadien pour les diplômes étrangers et exiger la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans les professions réglementées avant la présentation de la demande de résidence permanente.
- Revoir les critères liés à la capacité d'adaptation, surtout en ce qui concerne l'attribution de points pour une OER sous deux facteurs différents, les études du conjoint, la définition de « parenté au Canada » et l'attribution de points pour les acquis scolaires et professionnels réalisés ailleurs que dans le pays de nationalité. Par rapport à d'autres pays, le Canada accorde plus d'importance à l'expérience étrangère et moins à la capacité d'adaptation.
- Rajuster la note de passage plus régulièrement.
- Augmenter le nombre d'années pendant lesquelles le demandeur qui a fait de fausses déclarations ne peut présenter une nouvelle demande de résidence permanente (actuellement fixé à deux ans).

---

**G. La plupart des gouvernements provinciaux préfèrent le PCP en raison de sa capacité perçue à répondre aux besoins et aux priorités des provinces. Vu la croissance que connaît le PCP ces dernières années, les niveaux du PTQF ont été réduits pour que CIC puisse respecter son plan d'immigration annuel.**

La plupart des gouvernements provinciaux préfèrent le PCP, auquel ils attribuent des avantages tels qu'une plus grande capacité à répondre aux besoins immédiats en main-d'œuvre et aux priorités provinciales, la capacité d'attirer des travailleurs souhaitant s'établir en dehors des grands centres urbains et les délais de traitement plus courts.

Fort du soutien dont jouit le PCP à l'échelle provinciale, le niveau cible de visas à délivrer sous ce programme est passé de 1 500 en 2002 à 20 000 en 2008. Selon des documents officiels et les données disponibles, le niveau minimum pour le PTQF a baissé de 116 000 à 67 000 visas durant la même période.

**H. Le profil des travailleurs qualifiés (fédéral) a changé et s'est diversifié depuis l'entrée en vigueur de la LIPR.**

Sous l'effet des modifications apportées au règlement d'application et aux facteurs de sélection, les caractéristiques des travailleurs qualifiés ont changé sous la LIPR. Le nouveau régime a entraîné des changements à certaines caractéristiques comme les études (p. ex. les TQF sont maintenant plus susceptibles de détenir une maîtrise ou un doctorat), la connaissance des langues officielles (moins de TQF disent ne connaître aucune des deux langues officielles) et les antécédents professionnels (les TQF proviennent de secteurs d'emploi plus variés). On observe également d'autres changements comme la chute du taux d'admission de TQF originaires d'Asie et la proportion accrue de femmes. Une retombée indirecte de la LIPR est donc la diversification du profil des TQF sélectionnés sous ce régime.

## Appendice A : PROFIL DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL) QUI ONT RÉPONDU AU SONDAGE

Sur les 30 000 TQF qui sont arrivés au Canada entre 2002 et 2008 et qui ont été invités à participer à l'étude, 2 053 ont consenti à y participer et 1 499 ont répondu au sondage. Les renseignements sur le nombre d'années d'études complétées, la province de destination, leur sexe, leur pays de naissance, leur niveau d'études, leur âge à l'arrivée, leur état matrimonial, leur langue maternelle et leur connaissance des langues officielles permettent de comparer le profil des répondants au sondage à celui de l'échantillon (30 000) et de la population (66 612). Les tableaux ci-dessous présentent les différentes distributions.

### Appendice A-1 : Nombre d'années d'études complétées

Années d'études	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
s.o.	5,0 %	3,9 %	3,9 %
1-14	7,9 %	5,6 %	5,8 %
15	10,5 %	8,4 %	8,6 %
16	15,4 %	15,9 %	15,8 %
17	16,8 %	16,5 %	16,5 %
18	14,3 %	18,5 %	18,6 %
19	10,2 %	10,5 %	10,3 %
20	6,7 %	7,7 %	7,6 %
21	5,1 %	4,7 %	4,7 %
22	2,4 %	3,3 %	3,4 %
23	2,4 %	2,0 %	2,0 %
24	1,4 %	1,2 %	1,2 %
25	2,0 %	1,6 %	1,6 %

### Appendice A-2 : Province de destination

Province	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
Non connue	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Terre-Neuve	0,4 %	0,2 %	0,3 %
Île-du-Prince-Édouard	0,5 %	0,1 %	0,1 %
Nouvelle-Écosse	2,5 %	1,5 %	1,4 %
Nouveau-Brunswick	0,5 %	0,5 %	0,4 %
Québec	2,0 %	2,5 %	2,5 %
Ontario	56,7 %	63,6 %	61,8 %
Manitoba	1,3 %	0,9 %	0,9 %
Saskatchewan	1,0 %	1,1 %	1,0 %
Alberta	14,8 %	10,7 %	10,1 %
Territoires du Nord-Ouest	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Colombie-Britannique	20,1 %	19,0 %	21,3 %
Yukon	0,2 %	0,0 %	0,1 %
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0,0 %

### Appendice A-3 : Sexe

Sexe	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
Homme	64,2 %	69,4 %	69,3 %
Femme	35,8 %	30,6 %	30,7 %

#### Appendice A-4 : Pays de citoyenneté

Rang selon le sondage	Pays de citoyenneté	Répondants au sondage	Rang - dossiers de CIC	Échantillon total	Population
1	Royaume-Uni	11,2 %	3	6,6 %	6,7 %
2	Inde	8,3 %	1	16,8 %	16,8 %
3	Chine	6,9 %	2	15,8 %	16,2 %
4	États-Unis	6,7 %	4	4,3 %	4,4 %
5	Philippines	5,2 %	7	3,1 %	3,1 %
6	Russie	2,7 %	10	1,9 %	1,8 %
7	Nigeria	2,7 %	14	1,4 %	1,3 %
8	Pays-bas	2,3 %	34	0,6 %	0,6 %
9	Iran	2,3 %	9	2,1 %	2,0 %
10	Mexique	2,1 %	17	1,0 %	1,1 %

#### Appendice A-5 : Niveau d'études

Études	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
Aucune	5,0 %	3,9 %	3,7 %
Études secondaires ou moins	1,0 %	0,7 %	0,8 %
Certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage	4,2 %	2,2 %	2,3 %
Diplôme ou certificat non universitaire	8,5 %	7,8 %	7,9 %
Études universitaires partielles - pas de diplôme	2,7 %	1,4 %	1,4 %
Baccalauréat	41,0 %	37,3 %	36,9 %
Études supérieures partielles - pas de diplôme	1,0 %	1,7 %	1,6 %
Maîtrise	26,7 %	37,1 %	37,5 %
Doctorat	9,8 %	7,9 %	8,1 %

#### Appendice A-6 : Âge à l'arrivée

Âge	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
20-24 ans	1,1 %	1,2 %	1,1 %
25-29 ans	14,8 %	19,6 %	19,6 %
30-34 ans	21,1 %	28,5 %	28,7 %
35-39 ans	22,3 %	21,1 %	20,9 %
40-44 ans	18,3 %	15,1 %	15,1 %
45-49 ans	13,9 %	9,3 %	9,3 %
50-54 ans	6,1 %	4,0 %	4,1 %
55-59 ans	1,2 %	0,7 %	0,7 %
60-64 ans	0,4 %	0,3 %	0,3 %
65-69 ans	0,2 %	0,1 %	0,1 %
70-74 ans	0,2 %	0,0 %	0,0 %
75-79 ans	0,1 %	0,0 %	0,0 %
80-84 ans	0,1 %	0,0 %	0,0 %
85-89 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %

## Appendice A-7 : Comparaison des âges maximum, minimum et moyen

	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
Maximum	82 ans	89 ans	89 ans
Minimum	22 ans	4 ans	4 ans
Moyenne	38 ans	36 ans	36 ans
65 ans et plus	8	43	78
70 ans et plus	5	14	26
75 ans et plus	2	8	13
80 ans et plus	1	4	6

\*Ceci est probablement dû à une erreur de codage

## Appendice A-8 : État matrimonial

État matrimonial	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
Inconnu	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Célibataire	32,1 %	34,3 %	34,2 %
Marié(e)	60,2 %	60,5 %	60,4 %
Veuf(ve)	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Divorcé(e)	3,1 %	2,1 %	2,2 %
Séparé(e)	0,5 %	0,3 %	0,4 %
Conjoint de fait	3,8 %	2,6 %	2,6 %

## Appendice A-9 : Langue maternelle

Rang selon le sondage	Langue maternelle	Répondants au sondage	Rang - dossiers de CIC	Échantillon total	Population
1	Anglais	28,9 %	1	19,3 %	19,2 %
2	Espagnol	8,5 %	5	4,6 %	4,4 %
3	Arabe	4,9 %	4	5,6 %	5,5 %
4	Russe	4,8 %	8	3,6 %	3,5 %
5	Mandarin	4,4 %	3	8,6 %	8,8 %
6	Chinois	4,1 %	2	9,4 %	9,9 %
7	Tagal	3,9 %	11	2,5 %	2,6 %
8	Allemand	2,5 %	19	1,2 %	1,2 %
9	Hollandais	2,1 %	31	0,6 %	0,6 %
10	Hindi	2,0 %	6	4,6 %	4,7 %

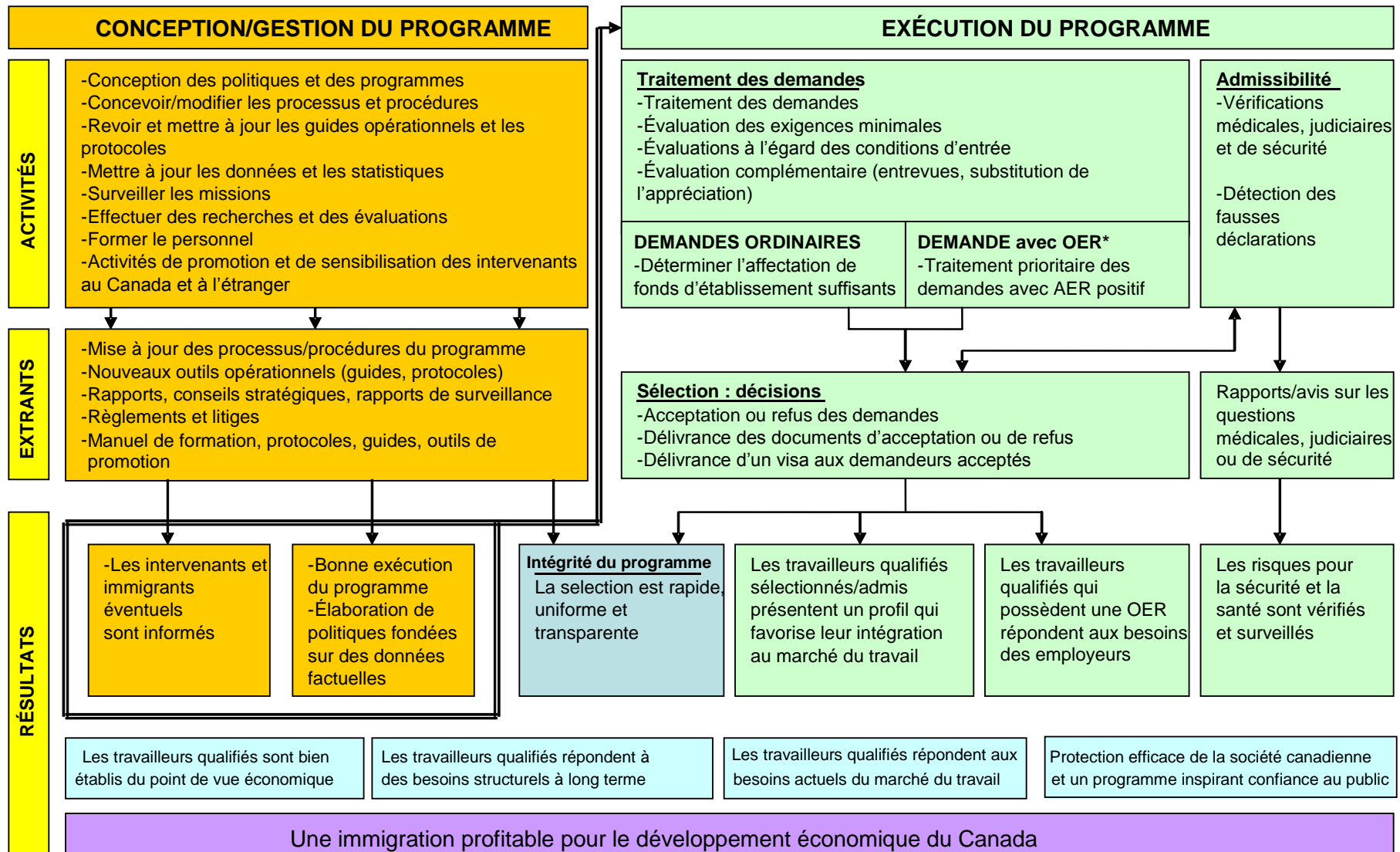
## Appendice A-10 : Langues officielles

Langues officielles	Répondants au sondage	Échantillon total	Population
Anglais	82,0 %	84,7 %	85,0 %
Français	1,1 %	1,0 %	1,0 %
Français et anglais	14,5 %	11,2 %	11,0 %
Aucune	2,3 %	3,1 %	3,1 %





## Appendice B : MODÈLE LOGIQUE DU PTQF



\* RHDSC se charge de l'AER; CIC accorde également des points supplémentaires pour cette activité



## Appendice C : COMPARAISON DU SYSTÈME DE SÉLECTION DU PROGRAMME DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL) DU CANADA À CELUI D'AUTRES PROGRAMMES SIMILAIRES, EN 2009

Pays / Région	Description
Conditions d'admissibilité	
Canada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le demandeur doit avoir au moins une année continue d'expérience de travail rémunéré à temps plein, ou l'équivalent continu à temps partiel, dans une profession du genre de compétence 0 ou du niveau de compétence A ou B, selon la Classification nationale des professions (CNP). <ul style="list-style-type: none"> <li>L'expérience de travail, qui sera évaluée pour le demandeur à titre de travailleur qualifié, doit : <ul style="list-style-type: none"> <li>avoir été acquise dans les dix années précédant la demande;</li> <li>ne pas avoir été acquise dans une profession d'accès limité.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Le demandeur doit avoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>accompli l'ensemble des tâches figurant dans l'énoncé principal établi pour la profession ou le métier dans les descriptions des professions de la CNP;</li> <li>exercé une partie appréciable des fonctions principales de la profession ou du métier figurant dans les descriptions des professions de la CNP, notamment toutes les fonctions essentielles.</li> </ul> </li> <li>Le demandeur doit détenir suffisamment de fonds pour s'établir au Canada.</li> </ul>
Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le demandeur doit minimalement détenir un diplôme correspondant à un diplôme d'études secondaires générales ou professionnelles du Québec.</li> <li>Le demandeur doit avoir acquis une expérience de travail dans une profession d'un niveau de compétence supérieur au niveau D, selon la CNP, dans les cinq années précédant la date de la demande.</li> </ul>
Australie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avoir moins de 45 ans.</li> <li>Posséder une connaissance suffisante de l'anglais.</li> <li>Satisfaire aux qualifications et (ou) aux exigences en matière d'expérience de travail établies par l'organisme approprié d'évaluation des compétences pour la profession.</li> <li>Être jugé apte, par l'organisme compétent, à occuper le poste désigné sur la version courante de la liste des professions spécialisées.</li> <li>Avoir travaillé dans la profession désignée pendant 12 mois au cours des 24 mois précédant la demande.</li> </ul>

Pays / Région	Description	
Nouvelle-Zélande	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir moins de 56 ans.</li> <li>• La norme minimale d'anglais est un certificat de l'IELTS, avec un score moyen de 6,5.</li> <li>• Le demandeur principal et toutes les personnes à charge doivent être en bonne santé.</li> <li>• Avoir une offre d'emploi, ou un titre professionnel ou tertiaire, ou deux années d'expérience de travail.</li> </ul>	
	Expérience de travail	Max. de points
Canada	<p>Un maximum de 21 points sont alloués pour l'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatre ans ou plus – 21 points</li> <li>• Trois ans – 19 points</li> <li>• Deux ans ou plus – 17 points</li> <li>• Un an – 15 points</li> </ul>	21
Québec	<p>Jusqu'à 8 points sont alloués pour l'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 48 mois – 8 points</li> <li>• De 24 à 47 mois – 6 points</li> <li>• De 6 à 23 mois – 4 points</li> </ul>	8
Australie	<p>Des points supplémentaires sont alloués pour les années d'expérience.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans une profession désignée qui vaut 60 points ou une profession étroitement apparentée, au moins trois années d'expérience dans les quatre années précédant la date de la demande – 10 points supplémentaires sont alloués.</li> <li>• Dans une profession désignée qui vaut 40 ou 50 points ou une profession étroitement apparentée, au moins trois années d'expérience dans les quatre années précédant la date de la demande – 5 points supplémentaires sont alloués.</li> </ul>	10

Pays / Région	Description	
Nouvelle-Zélande	<p>Un maximum de 30 points peuvent être obtenus pour les années travaillées dans la profession souhaitée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatre ans – 15 points</li> <li>• Six ans – 20 points</li> <li>• Huit ans – 25 points</li> <li>• Dix ans – 30 points</li> </ul> <p>Des points supplémentaires (maximum de 30) peuvent être alloués si l'expérience de travail a été acquise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en Nouvelle-Zélande – 10 points;</li> <li>• dans un secteur de croissance future désigné – 10 points;</li> <li>• dans un secteur de pénurie absolue de travailleurs qualifiés – 10 points.</li> </ul>	60
Offre d'emploi		Max. de points
Canada	<p>Offre d'emploi permanent d'un employeur canadien, approuvée par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada (RHDC) – 10 points.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinq points supplémentaires peuvent être alloués sous le facteur « Capacité d'adaptation ».</li> </ul>	10
Québec	<p>Un maximum de 10 points sont alloués en vertu du programme « Emploi assuré » d'Immigration-Québec pour les offres d'emploi en dehors de la région métropolitaine de Montréal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Six points sont alloués pour les offres d'emploi validées dans la région métropolitaine de Montréal.</li> </ul>	10
Australie	Des points sont alloués pour les professions qui sont demandées en Australie et qui figurent sur la liste <i>Migration Occupations in Demand</i> (MODL). Des points supplémentaires sont alloués si l'étranger a une offre d'emploi pour la profession en demande.	20
Nouvelle-Zélande	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre d'emploi spécialisé en Nouvelle-Zélande – 50 points OU (emploi spécialisé courant en Nouvelle-Zélande depuis moins de 12 mois – 50 points; emploi spécialisé courant en Nouvelle-Zélande depuis 12 mois ou plus – 60 points)</li> </ul>	60
Âge		Max. de points
Canada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 21 à 49 ans – 10 points.</li> <li>• Deux points sont soustraits pour chaque année de l'âge du demandeur inférieur à 21 ans (jusqu'à 17 ans) ou supérieur à 49 ans (jusqu'à 53 ans inclusivement).</li> </ul>	10

Pays / Région	Description	
Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 18 à 35 ans – 16 points.</li> <li>• Deux points sont soustraits pour chaque année de l'âge du demandeur supérieur à 35 ans (jusqu'à 42 ans inclusivement).</li> <li>• Plus de 42 ans – 0 point.</li> </ul>	16
Australie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 18 à 29 ans – 30 points.</li> <li>• De 30 à 34 ans – 25 points.</li> <li>• De 35 à 39 ans – 20 points.</li> <li>• De 40 à 44 ans – 15 points.</li> </ul>	30
Nouvelle- Zélande	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 20 à 29 ans – 30 points.</li> <li>• De 30 à 39 ans – 25 points.</li> <li>• De 40 à 44 ans – 20 points.</li> <li>• De 45 à 49 ans – 10 points.</li> <li>• De 50 à 55 ans – 5 points.</li> </ul>	30
Langue		Max. de points
Canada	<p>Première langue (maximum de 16 points) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parfaite connaissance – 4 points par compétence (écouter, écrire, lire et parler) : maximum de 16 points.</li> <li>• Connaissance moyenne – 2 points par compétence : maximum de 8 points.</li> <li>• Connaissance de base – maximum de 2 points.</li> </ul> <p>Deuxième langue (maximum de 8 points) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parfaite connaissance – 2 points par compétence (écouter, écrire, lire et parler) : maximum de 8 points.</li> <li>• Connaissance moyenne – 2 points par compétence : maximum de 8 points.</li> <li>• Connaissance de base – 1 à 2 points par compétence : maximum de 2 points.</li> </ul>	24
Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Français – 16 points.</li> <li>• Anglais – 6 points.</li> </ul>	22

Pays / Région	Description	
Australie	<p>Les résultats à l'IELTS sont exigés. Les points sont alloués comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenté (capacité de bien comprendre une langue complexe et de comprendre des explications détaillées) – 25 points.</li> <li>• Compétent (capacité d'utiliser et de comprendre une langue assez complexe, surtout dans une situation familière) – 15 points.</li> <li>• Professionnel (maîtrise raisonnablement l'anglais, saisit le sens global de la langue dans la plupart des situations) – 15 points.</li> </ul> <p>Les résultats de test ne sont pas exigés des demandeurs qui détiennent un passeport du Royaume-Uni, des États-Unis, du Canada, de la Nouvelle-Zélande et de l'Irlande.</p>	25
Nouvelle-Zélande	AUCUN point n'est alloué pour la langue. Il s'agit d'une exigence minimale.	s.o.
Études		Max. de points
Canada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtrise ou doctorat ET au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 25 points.</li> <li>• Au moins deux diplômes universitaires de premier cycle ET au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 22 points.</li> <li>• Diplôme universitaire de premier cycle de deux ans ET au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 20 points.</li> <li>• Diplôme universitaire de premier cycle d'un an ET au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 15 points.</li> <li>• Diplôme postsecondaire, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage de trois ans ET au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 22 points.</li> <li>• Diplôme postsecondaire, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage de deux ans ET au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 20 points.</li> <li>• Diplôme postsecondaire, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage d'un an ET au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 15 points.</li> <li>• Diplôme postsecondaire, certificat d'études professionnelles ou d'apprentissage d'un an ET au moins 12 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein – 12 points.</li> <li>• Diplôme d'études secondaires – 5 points.</li> </ul>	s.o.



Pays / Région	Description	
Québec	<p>Un maximum de 28 points sont accordés pour les études :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Études secondaires générales – 2 points.</li> <li>• Formation secondaire professionnelle – 6 points.</li> <li>• Études postsecondaires générales (2 ans) – 4 points.</li> <li>• Études postsecondaires techniques (1 ou 2 ans) – 6 points.</li> <li>• Formation secondaire professionnelle (1 an) ou postsecondaire technique (1 ou 2 ans) ET domaine de formation à 12 ou à 16 points – 10 points.</li> <li>• Formation postsecondaire technique (3 ans) – 8 points.</li> <li>• Formation postsecondaire technique (3 ans) ET domaine de formation à 12 points ou à 16 points – 10 points.</li> <li>• Études universitaires de premier cycle (1 an) – 4 points.</li> <li>• Études universitaires de premier cycle (2 ans) – 6 points.</li> <li>• Études universitaires de premier cycle (3 ans ou plus) – 10 points.</li> <li>• Études universitaires de deuxième cycle (1 an ou plus) ou troisième cycle – 12 points.</li> </ul> <p>Des points supplémentaires sont alloués pour le domaine de formation : points de la partie I (diplôme de l'étranger) ou II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la liste – 0, 2, 6, 12 ou 16 points.</p>	25
Australie	<p>La scolarité est comprise dans l'évaluation du niveau de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour la plupart des professions requérant une formation spécifique (60 points) : l'attestation doit être équivalente à un diplôme australien de premier cycle universitaire ou plus, mais pas nécessairement dans la profession désignée.</li> <li>• Pour les autres professions spécialisées générales (40 points) : l'attestation doit être équivalente à un diplôme australien ou à un diplôme d'études supérieures, mais pas nécessairement dans la profession désignée.</li> </ul>	60
Nouvelle-Zélande	<p>Si l'attestation ne figure pas sur la liste des attestations dispensées d'évaluation ou sur la liste des attestations reconnues à titre d'exception, le demandeur doit faire reconnaître ses titres par la <i>New Zealand Qualifications Authority</i> (NZQA). Les points sont alloués comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Études universitaires de premier cycle reconnues – 50 points.</li> <li>• Études universitaires aux cycle supérieurs reconnues – 55 points.</li> </ul>	65
Autres (capacité d'adaptation)		Max. de points

Pays / Région	Description	
Canada	<p>Jusqu'à 10 points sont alloués pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le niveau d'études de l'époux ou du conjoint de fait : 3 à 5 points;</li> <li>• au moins une année de travail à temps plein autorisé au Canada : 5 points;</li> <li>• au moins deux années d'études postsecondaires à temps plein autorisées au Canada : 5 points;</li> <li>• les points reçus sous le facteur « Emploi réservé » : 5 points;</li> <li>• la présence de proches parents au Canada : 5 points.</li> </ul>	10
Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques d'un époux ou conjoint (maximum de 16 points) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau d'études : de 1 à 3 points.</li> <li>• Diplôme ou certificat (étranger, équivalent, inscrit sur la liste) : de 1 à 4 points.</li> <li>• Âge : 18-35 ans, 36-39 ans et 40-42 ans : 3, 2 et 1 points, respectivement.</li> </ul> </li> <li>• Enfants (maximum de 8 points) : de moins de 12 ans – 4 points par enfant; de 12 à 21 ans – 2 points par enfant.</li> <li>• Autonomie financière : 1 point.</li> <li>• Capacité d'adaptation (maximum de 6 points) : qualités personnelles, motivation, connaissance de la province de Québec.</li> <li>• Séjours au Québec et liens avec le Québec (maximum de 8 points) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Séjours antérieurs pour études ou autres motifs (maximum de 5 points).</li> <li>• Présence de membres de la famille au Québec (3 points).</li> </ul> </li> </ul>	39
Australie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplômes australiens (maximum de 25 points) : le demandeur détient un diplôme d'un établissement d'enseignement australien, et le maximum de points est alloué pour un doctorat.</li> <li>• Compétences du conjoint (5 points) : minimalement, le conjoint a moins de 45 ans, connaît l'anglais, a exercé un emploi professionnel et a cumulé 12 mois d'expérience de travail au cours des 24 derniers mois, et possède des compétences pertinentes – selon l'évaluation de l'organisme compétent.</li> <li>• Expérience de travail en Australie (5 points).</li> <li>• Aptitudes dans l'une des langues communautaires désignées de l'Australie (5 points).</li> <li>• Études régionales dans « une région rurale de l'Australie ou une région urbaine de faible croissance démographique » (5 points).</li> <li>• Catégorie des personnes parrainées, si la demande est parrainée par le gouvernement d'un territoire ou d'un État australien (10 points) [les demandeurs parrainés doivent obtenir une note de passage de 100 points].</li> </ul>	55

---

Pays / Région	Description	
Nouvelle-Zélande	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présence de parents proches en Nouvelle-Zélande (10 points).</li><li>• L'époux ou le conjoint a une offre d'emploi (20 points).</li><li>• Des points supplémentaires sont alloués si le demandeur a fait des études en Nouvelle-Zélande, par exemple (maximum de 20 points).</li></ul>	50

---

## **Appendice D : RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE RÉGRESSION FONDÉE SUR LA BDIM — INCIDENCE DU RÉGIME ET DES FACTEURS DE SÉLECTION SUR LE REVENU D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (FÉDÉRAL)**

### **Analyse des répercussions de la LIPR**

Du fait qu'elle s'inscrit dans un contexte unique caractérisé par l'arrivée, la même année, d'immigrants sélectionnés sous deux régimes législatifs différents, l'incidence du système de sélection de la LIPR par rapport au système de points de l'ancien régime a été estimée en calculant l'écart moyen entre les revenus déclarés par les deux cohortes d'arrivants. Par exemple, dans le cas du revenu d'emploi – principal indicateur de rendement disponible dans les données de la BDIM – de la cohorte de 2002, nous avons calculé l'écart entre les revenus moyens déclarés de 2003 à 2006. L'année d'arrivée 2002 a été omise puisque les immigrants sont arrivés à différents moments durant l'année, de sorte que le revenu annuel déclaré à des fins d'imposition ne s'applique pas à l'année complète. Les données fiscales disponibles ne précisent pas la partie de l'année où le revenu a été gagné. De même, pour la cohorte de 2003, nous avons calculé l'écart entre les revenus moyens déclarés de 2004 à 2006. Une analyse de régression a également été réalisée à l'aide de l'écart entre les logarithmes de revenus puisqu'on obtient ainsi une mesure du pourcentage d'écart de revenu entre les immigrants sélectionnés en vertu de la LIPR et ceux sélectionnés sous l'ancien régime.

Précisons que, dans l'analyse comparant le revenu de ces deux groupes, nous n'avons pas contrôlé pour les caractéristiques observées telles que l'âge, les études, l'expérience de travail et la compétence dans les langues officielles. La raison en est que l'un des objectifs fondamentaux de la nouvelle politique sous la LIPR consiste à sélectionner des immigrants présentant des caractéristiques observables différentes de celles recherchées par l'ancien régime. En contrôlant pour les caractéristiques observées, nous aurions éliminé cette possible source d'écart dans le revenu des immigrants. En effet, si la seule différence entre le système de sélection de la LIPR et celui de l'ancien régime consiste à choisir des immigrants ayant des caractéristiques observées différentes, le fait de contrôler pour ces caractéristiques viendrait éliminer complètement les répercussions des modifications apportées à la politique<sup>50</sup>. Précisons également qu'il n'était pas pertinent de contrôler pour les caractéristiques observées susceptibles d'influer sur le revenu des immigrants, mais qui ne sont pas prises en compte dans le système de points – comme le pays d'origine. Dans la mesure où les pays sources des immigrants sélectionnés sous la LIPR diffèrent de ceux des immigrants admis sous l'ancien régime, cet écart fait partie du « traitement » de la LIPR. Le contrôle de cette caractéristique aurait éliminé cette éventuelle source d'écart dans le revenu des immigrants.

À partir de cette modélisation, des régressions linéaires ont été effectuées afin d'évaluer l'incidence du régime de sélection de la LIPR sur le revenu des travailleurs qualifiés (fédéral). À cette fin, les TQF dont la demande a été évaluée sous les deux régimes (évaluation hybride) ont été exclus puisqu'il était impossible de savoir sous quel régime ils ont finalement été sélectionnés. Les régressions portaient donc seulement sur les travailleurs qualifiés immigrants sélectionnés sous la LIPR et ceux admis sous l'ancien régime.

---

<sup>50</sup> Il est également possible que le système de sélection de la LIPR favorise l'admission d'immigrants ayant des caractéristiques non observées différentes (comme l'ambition, la persévérance ou la motivation). Ces caractéristiques peuvent également avoir une incidence sur les résultats des immigrants.

La variable dépendante pour cette première partie de l'analyse est le revenu d'emploi. Des données totalisées ont été utilisées, de sorte qu'une même personne peut avoir contribué à l'analyse autant de fois qu'elle a produit une déclaration de revenus d'emploi d'au moins 1 000 \$ entre 2002 et 2006. Toutes les observations portant sur l'année d'arrivée ont été exclues de la régression puisque cette année particulière ne représente pas une année complète pour tous, dépendamment de la date d'arrivée (c'est-à-dire, les TQF qui sont arrivés en 2002 ont été exclus pour l'année d'imposition 2002, ceux qui sont arrivés en 2003 ont été exclus pour l'année d'imposition 2003, etc.).

#### Appendice D-1 : Régression linéaire du revenu d'emploi (excluant l'année d'arrivée)

	Modèle 1 Coefficient Sig.	Modèle 2 Coefficient Sig.
Constante	34 665 ***	34 665 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2003	-8 933 ***	-8 933 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2004	-3 185 ***	-3 185 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2005	1 597 ***	1 597 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2006	6 946 ***	6 967 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2004	-10 365 ***	-10 365 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2005	-4 069 ***	-4 069 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2006	1 841 ***	1 841 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2005	-10 380 ***	-10 380 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2006	-3 331 ***	-3 331 ***
<i>(référence : cohorte 2005, année d'imposition 2006)</i>		
Cohorte 2002, année d'imposition 2003 * LIPR	14 877 ***	-3 001
Cohorte 2002, année d'imposition 2004 * LIPR	17 301 ***	-1 991
Cohorte 2002, année d'imposition 2005 * LIPR	17 058 ***	-4 011
Cohorte 2002, année d'imposition 2006 * LIPR	17 182 ***	-6 904
Cohorte 2003, année d'imposition 2004 * LIPR	9 739 ***	4 335 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2005 * LIPR	10 005 ***	1 298
Cohorte 2003, année d'imposition 2006 * LIPR	9 654 ***	340 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2005 * LIPR	15 783 ***	7 387 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2006 * LIPR	16 162 ***	6 384 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2003 * Sexe		22 701 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2004 * Sexe		24 903 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2005 * Sexe		27 127 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2006 * Sexe		31 297 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2004 * Sexe		7 680 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2005 * Sexe		12 726 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2006 * Sexe		14 538 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2005 * Sexe		11 918 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2006 * Sexe		14 003 ***
n	199 190	199 190
dl	18	27
F	612,91 ***	446,57 ***
r <sup>2</sup>	0,052	0,057

\*p < 0,05

\*\*p < 0,01

\*\*\*p < 0,01

## Appendice D-2 : Régression linéaire du logarithme du revenu d'emploi (excluant l'année d'arrivée)

	Modèle 1 Coefficient Sig.	Modèle 2 Coefficient Sig.
Constante	10,013 ***	10,013 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2003	-0,224 ***	-0,224 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2004	-0,013	-0,013
Cohorte 2002, année d'imposition 2005	0,143 ***	0,014 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2006	0,304 ***	0,304 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2004	-0,293 ***	-0,293 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2005	-0,058 ***	-0,058 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2006	0,144 ***	0,144 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2005	-0,299 ***	-0,299 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2006	-0,047 ***	-0,047 ***
<i>(référence : cohorte 2005, année d'imposition 2006)</i>		
Cohorte 2002, année d'imposition 2003 * LIPR	0,036 ***	-0,189
Cohorte 2002, année d'imposition 2004 * LIPR	0,398 ***	-0,072
Cohorte 2002, année d'imposition 2005 * LIPR	0,347 ***	-0,092
Cohorte 2002, année d'imposition 2006 * LIPR	0,393 ***	-0,162
Cohorte 2003, année d'imposition 2004 * LIPR	0,267 ***	0,119 **
Cohorte 2003, année d'imposition 2005 * LIPR	0,249 ***	0,025
Cohorte 2003, année d'imposition 2006 * LIPR	0,212 ***	-0,011 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2005 * LIPR	0,462 ***	0,237 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2006 * LIPR	0,435 ***	0,196 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2003 * Sexe		0,697 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2004 * Sexe		0,608 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2005 * Sexe		0,566 ***
Cohorte 2002, année d'imposition 2006 * Sexe		0,722 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2004 * Sexe		0,210 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2005 * Sexe		0,328 ***
Cohorte 2003, année d'imposition 2006 * Sexe		0,324 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2005 * Sexe		0,319 ***
Cohorte 2004, année d'imposition 2006 * Sexe		0,342 ***
n	199 190	199 190
dl	18	27
F	507,41 ***	357,26 ***
r2	0,043	0,046

\*p < 0,05

\*\*p < 0,01

\*\*\*p < 0,001

---

## Analyse de l'incidence des facteurs de sélection

Les données de la BDIM ont également été utilisées pour examiner les facteurs qui sont gages d'une intégration réussie sur le marché du travail canadien. Nous avons donc estimé le rapport entre le revenu individuel et les caractéristiques personnelles et démographiques ayant une incidence sur celui-ci. Les modèles de régression suivants illustrent l'influence des différents facteurs de la grille de sélection sur le revenu d'emploi des travailleurs qualifiés (fédéral). Ici encore, les cas ayant fait l'objet d'une évaluation hybride ont été exclus puisqu'il était impossible de déterminer sous quelle grille ils ont été sélectionnés.

Comme les facteurs faisant partie de la grille de sélection et le poids attribué à chacun ont changé à l'entrée en vigueur de la LIPR, des équations distinctes ont été calculées à l'aide des données sur les deux régimes. La variable dépendante pour l'analyse est le logarithme des revenus d'emploi en 2006. Aux fins de cette analyse, la cohorte d'arrivants de 2006 a été exclue puisque ces observations ne s'appliquent pas nécessairement à une année complète. En outre, pour couvrir la même période d'observation pour les deux régimes de sélection, les demandeurs visés par l'ancien régime ont été pris en compte seulement s'ils ont été admis en 2002 ou après (cohortes de 2002 à 2005). Il importe toutefois de signaler le faible nombre d'arrivées de demandeurs sélectionnés sous la LIPR en 2002, puisque la cohorte de cette année-là était principalement composée de TQF sélectionnés en vertu de l'ancien régime. Par conséquent, pour 2002, la répartition de l'échantillon entre les deux régimes n'est pas équilibrée.



**Appendice D-3 : Régression linéaire du logarithme du revenu d'emploi en 2006 (excluant la cohorte de 2006) – cas sélectionnés sous la LIPR**

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Coefficient	Sig.	Coefficient	Sig.	Coefficient	Sig.
Constante	8 681	***	9,634	***	9,372	***
Années depuis l'arrivée	0,395	***	0,397	***	0,310	***
Années depuis l'arrivée - au carré	-0,050	*	-0,057	**	-0,040	
Sexe (réf. : femmes)	0,295	***	0,272	***	0,227	***
Âge à l'arrivée (réf. : 50 ans et plus)						
Moins de 30 ans	0,210	***	0,313	***	0,279	***
30 à 34 ans	0,179	***	0,264	***	0,234	***
35 à 39 ans	0,148	**	0,220	***	0,214	***
40 à 44 ans	0,122	*	0,713	***	0,150	**
45 à 49 ans	0,097		0,139	**	0,144	**
Points pour les études (réf. : 0 à 15 points)						
20 points	0,131	**	0,183	***	0,142	***
22 points	0,091	*	0,115	**	0,094	*
25 points	0,107	**	0,195	***	0,174	***
Points pour la langue (réf. : 0 à 7 points)						
8 points	0,052		0,090		0,065	
9 à 11 points	0,100		0,123	*	0,120	*
12 points	0,227	***	0,203	***	0,195	***
13 à 15 points	0,324	***	0,265	***	0,279	***
16 points	0,501	***	0,375	***	0,385	***
17 à 19 points	0,553	***	0,367	***	0,381	***
20 points	0,554	***	0,351	***	0,391	***
21 à 23 points	0,508	***	0,308	***	0,329	***
24 points	0,484	***	0,304	***	0,339	***
Points pour l'expérience (réf. : 15 points)						
17 points	0,010		0,017		0,008	
19 points	0,080		0,064		0,053	
21 points	0,171	***	0,152	***	0,141	***
Points pour un emploi réservé (réf. : 0 point)						
10 points	0,917	***	0,789	***	0,743	***
Points pour un emploi réservé * années depuis l'arrivée	-0,117	***	0,100	**	0,092	**
Points pour la capacité d'adaptation						
Points pour les études du conjoint (réf. : 0 point)						
3 points	0,021		0,016		0,011	
4 points	-0,021		0,032		0,014	
5 points	0,092	***	0,135	***	0,121	***
Points pour l'expérience au Canada (réf. : 0 point)						
5 points	0,320	***	0,294	***	0,274	***
Points pour les études au Canada (réf. : 0 point)						
5 points	-0,162	***	0,061	*	0,061	*
Points pour la parenté au Canada (réf. : 0 point)						
5 points	-0,081	***	0,099	***	0,080	***

Province de résidence en 2006 (réf. : Ontario)			
Atlantique	-0,002	-0,056	-0,084
Québec	-0,431 ***	-0,370 ***	-0,380 ***
Manitoba et Saskatchewan	-0,040	-0,026	-0,036
Alberta	0,155 ***	0,131 ***	0,145 ***
Colombie-Britannique	-0,053 **	-0,068 ***	0,047 *
Dernier pays ou dernière région de résidence permanente (réf. : Royaume-Uni)			
Amérique du Nord		-0,041	0,023
Amérique centrale, Amérique du Sud, Caraïbes et Bermudes		-0,234 ***	-0,237 ***
Autre pays d'Europe de l'Ouest et du Nord		-0,123 **	-0,108 **
Europe de l'Est et du Sud		-0,399 ***	-0,396 ***
Afrique de l'Ouest, de l'Est, centrale et du Sud		-0,276 ***	-0,241 ***
Afrique du Nord et Asie de l'Ouest et centrale et Moyen-Orient		-0,438 ***	-0,414 ***
Chine		-0,726 ***	-0,749 ***
Autre Asie orientale et du Sud-Est		-0,412 ***	-0,401 ***
Inde		-0,310 ***	-0,314 ***
Pakistan		-0,510 ***	-0,556 ***
Autre Asie méridionale		-0,680 ***	-0,678 ***
Océanie		-0,115 *	-0,101
CNP - type de compétence (réf. : emplois professionnels en sciences naturelles et appliquées (21))			
Affaires, finance et administration, et cadres supérieurs (00, 01, 11, 12, 14)			0,091 ***
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (02, 22)			-0,038
Secteur de la santé (03, 31, 32, 34)			-0,198 ***
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (04, 41, 42)			-0,250 ***
Arts, culture, sports et loisirs (05, 51, 52)			-0,426 ***
Vente et services (06, 62, 64, 66)			-0,238 ***
Métiers, transport et machinerie et domaines apparentés (07, 72, 72, 74, 76), Secteur primaire (08, 82, 84, 86), Transformation, fabrication et services d'utilité publique (09, 92, 94, 96)			-0,130 ***
n	13 490	13 490	12 205
dl	36	48	55
F	89,54 ***	82,48 ***	73,97 ***
r <sup>2</sup>	0,1993	0,2276	0,2509
*p < 0,05			
**p < 0,01			
***p < 0,001			

**Appendice D-4 : Régression linéaire du logarithme du revenu d'emploi en 2006 (excluant la cohorte de 2006) – cas sélectionnés sous l'ancien régime**

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Coefficient	Sig.	Coefficient	Sig.	Coefficient	Sig.
Point d'intersection	8 745	***	9,129	***	9,225	***
Années depuis l'arrivée	0,452	***	0,376	***	0,361	***
Années depuis l'arrivée - au carré	-0,046	***	-0,036	***	-0,037	***
Sexe (réf. : femmes)	0,246	***	0,238	***	0,222	***
Âge à l'arrivée (réf. : 50 ans et plus)						
Moins de 30 ans	0,134	***	0,233	***	0,229	***
30 à 34 ans	0,155	***	0,236	***	0,236	***
35 à 39 ans	0,132	***	0,201	***	0,198	***
40 à 44 ans	0,079	*	0,109	**	0,104	**
45 à 49 ans	0,014		0,032		0,020	
Points pour les études (réf. : 0 à 13 points)						
15 points	0,064	***	0,045	***	0,065	***
16 points	0,104	***	0,099	***	0,121	***
Points pour la langue (réf. : 0 à 5 points)						
6 points	-0,103	***	-0,031		-0,036	
7 à 8 points	-0,074	**	0,037		0,035	
9 points	0,209	***	0,209	***	0,213	***
10 à 14 points	0,223	***	0,130	***	0,149	***
15 points	0,295	***	0,154	***	0,167	***
Préparation professionnelle spécifique (réf. : 0 à 13 points)						
15 points	0,110	***	0,151	***	0,111	***
17 points	0,034		0,095	***	0,071	*
18 points	0,048		0,050		0,106	**
Profession (réf. : 0 à 1 point)						
2 à 4 points	0,007		0,020		0,034	
5 à 8 points	0,125	***	0,143	***	0,121	***
10 points	0,057	***	0,100	***	0,099	***
Points pour l'expérience (réf. : 0 à 2 points)						
4 points	-0,044	*	-0,024		-0,022	
6 points	-0,019		0,011		0,008	
8 points	-0,083	***	0,004		-0,008	
Points pour un emploi réservé (réf. : 0 point)						
10 points	0,848	***	0,684	***	0,633	***
Points pour un emploi réservé * années depuis l'arrivée	-0,154	**	0,147	**	-0,128	**
Qualités personnelles (réf. : 0 points)						
1 à 4 points	-0,276	***	-0,253	***	-0,234	***
5 points	-0,181	***	-0,198	***	-0,188	***
6 points	-0,095	***	-0,125	***	-0,116	***
7 points	-0,041	**	-0,113	***	-0,103	***
8 points et plus	0,014		-0,076	***	-0,067	***
Points pour la parenté au Canada (réf. : moins de 5 points)						
5 points et plus	-0,039	***	-0,048	***	-0,051	***

Province de résidence en 2006 (réf. : Ontario)			
Atlantique	0,110 *	0,077	0,074
Québec	-0,484 ***	-0,402 ***	-0,420 ***
Manitoba et Saskatchewan	-0,033	-0,042	-0,050
Alberta	0,268 ***	0,266 ***	0,261 ***
Colombie-Britannique	-0,119 ***	-0,092 ***	-0,087 ***
Dernier pays ou dernière région de résidence permanente (réf. : Royaume-Uni)			
Amérique du Nord		0,072	0,086
Amérique centrale, Amérique du Sud, Caraïbes et Bermudes		-0,063	-0,056
Autre pays d'Europe de l'Ouest et du Nord		-0,085 *	-0,066
Europe de l'Est et du Sud		-0,175 ***	-0,174 ***
Afrique de l'Ouest, de l'Est, centrale et du Sud		-0,119 ***	-0,104 **
Afrique du Nord et Asie de l'Ouest et centrale et Moyen- Orient		-0,435 ***	-0,415 ***
Chine		-0,672 ***	-0,657 ***
Autre Asie orientale et du Sud-Est		-0,347 ***	-0,353 ***
Inde		-0,318 ***	-0,313 ***
Pakistan		-0,645 ***	-0,637 ***
Autre Asie méridionale		-0,482 ***	-0,477 ***
Océanie		-0,051	-0,047
CNP - type de compétence (réf. : emplois professionnels en sciences naturelles et appliquées (21))			
Affaires, finance et administration, et cadres supérieurs (00, 01, 11, 12, 14)			-0,012
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (02, 22)			0,089 ***
Secteur de la santé (03, 31, 32, 34)			-0,062 **
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (04, 41, 42)			-0,082 ***
Arts, culture, sports et loisirs (05, 51, 52)			-0,234 ***
Vente et services (06, 62, 64, 66)			-0,099 ***
Métiers, transport et machinerie et domaines apparentés (07, 72, 72, 74, 76),			0,085 **
Secteur primaire (08, 82, 84, 86), Transformation, fabrication et services d'utilité publique (09, 92, 94, 96)			
n	55 215	55 200	54 005
dl	37	49	56
F	182,80 ***	196,31 ***	170,83 ***
r <sup>2</sup>	0,1092	0,1485	0,1506
*p < 0,05			
**p < 0,01			
***p < 0,001			

---

## 5. LISTE DES ACRONYMES UTILISÉS

ABC – Association du Barreau canadien  
AC – Administration centrale  
BCVE – Bureau canadien des visas à l'étranger  
BDIM – Banque de données longitudinales sur les immigrants  
CADGEDC – *China Academic Degrees and Graduate Education Development Center*  
CEC – Catégorie de l'expérience canadienne  
CIC – Citoyenneté et Immigration Canada  
CNP – Classification nationale des professions  
CP – Candidats des provinces  
DP – Demandeur principal  
IELTS – International English Language Testing System  
LIPR – *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*  
NARIC – *National Recognition Information Centre for the United Kingdom*  
OER – Offre d'emploi réservé  
PCP – Programme des candidats des provinces  
PTQF – Programme des travailleurs qualifiés (fédéral)  
RHDCC – Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
RPP – Rapport sur les plans et les priorités  
SCCI – Société canadienne des consultants en immigration  
SMGC – Système mondial de gestion des cas  
SSOBL – Système de soutien des opérations des bureaux locaux  
STIDI – Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration  
TQF – Travailleur qualifié (fédéral)  
TQQ – Travailleur qualifié du Québec  
TVRP – Titre de voyage pour résident permanent